

Élaborer l'information sur le marché du travail  
pour le secteur communautaire

Rapport final

Mars 2011



# Conseil RH pour le secteur communautaire

Le Conseil RH fait progresser les enjeux relatifs à la main-d'œuvre communautaire.

En tant que **catalyseur**, le Conseil RH suscite la sensibilisation et la mobilisation face aux enjeux relatifs à la main-d'œuvre. En tant que **rassembleur**, nous réunissons les gens et favorisons l'échange d'information et d'idées, dans un esprit de collaboration. En tant qu'**instigateur de recherche**, nous acquérons des connaissances et améliorons notre compréhension au sujet de la main-d'œuvre communautaire.

© 2010 Conseil RH pour le secteur communautaire

Les droits d'auteur ne sont pas exigés pour les organismes caritatifs et à but non lucratif, lorsqu'il s'agit d'un usage non-commercial, avec attribution. Tous autres droits réservés.

ISBN : 978-1-926754-11-6

*Also available in English*

201-291 rue Dalhousie | Ottawa (Ontario) K1N 7E5  
t: 613.244.8332 | tf: 866.594.8332 | f: 613.241.2252  
www: conseilrh.ca | Twitter: @HR\_Council



Le Conseil RH est financé par l'entremise du Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada.  
Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas  
nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Canada

# Résumé

---

Les organisations communautaires ont besoin d'une bonne information sur le marché du travail (IMT), entre autres afin de pouvoir déterminer les exigences des postes du secteur en matière de compétences et de scolarité, identifier et attirer les travailleurs potentiels, pourvoir les postes vacants et planifier pour l'avenir.

Le secteur communautaire comprend des organisations qui œuvrent en différentes sphères de l'économie et qui sont unies par leur contribution à la société : prestation de programmes et de services (des soins de santé aux activités sportives parascolaires) qui améliorent la vie quotidienne des Canadiennes et des Canadiens; promotion de la cohésion sociale, de l'intégration et de l'innovation; et source de dynamisme au sein de nos collectivités. La diversité du secteur communautaire constitue l'une de ses forces, mais elle fait en sorte que, comparativement aux autres secteurs, il est plus difficile de recueillir et de trouver des données sur ce secteur. Certaines données jugées de base par d'autres secteurs ne sont tout simplement pas disponibles, tandis que d'autres données ne peuvent être obtenues que de sources alternatives. Les organisations communautaires ont besoin d'une bonne information sur le marché du travail (IMT), entre autres afin de pouvoir déterminer les exigences des postes du secteur en matière de compétences et de scolarité, identifier et attirer les travailleurs potentiels, pourvoir les postes vacants et planifier pour l'avenir.

Le Conseil RH pour le secteur communautaire (Conseil RH) a commandé une étude sur l'IMT en vue d'enrichir les données disponibles aux organisations communautaires. Cette étude sur l'IMT pour le secteur communautaire comportait une collaboration avec un comité consultatif sur l'IMT, des consultations auprès d'intervenants et l'examen des données actuelles sur le secteur. Les consultations comprenaient des discussions avec des producteurs de données, des intermédiaires (p. ex., organisations-cadres, centres de ressources), des utilisateurs finaux (p. ex., organisations communautaires, chercheurs), et des spécialistes de l'IMT d'autres secteurs et de différents ordres de gouvernement.

Les consultations ont porté sur un éventail de sujets, notamment la façon dont les répondants utilisent l'IMT, les sources qu'ils utilisent, les obstacles à l'accès des données, l'information clé qu'ils ne peuvent obtenir, et le genre d'information à laquelle ils aimeraient avoir accès à l'avenir. En se prononçant sur ces questions, les répondants ont partagé leurs expériences, pensées et opinions sur le développement du système d'IMT pour le secteur communautaire.

Tout au long des consultations, les répondants ont souligné que l'IMT était en train de devenir un sujet d'actualité dans le secteur; on dénote actuellement beaucoup d'intérêt et d'enthousiasme au sujet de l'IMT, et le Conseil RH peut profiter de cette situation pour son travail. Les répondants ont souligné le besoin de données faciles d'accès et peu coûteuses. L'information actuelle sur les organisations communautaires, lorsqu'elle est disponible, est très demandée et on considère qu'elle est précieuse à beaucoup de fins, dont les besoins RH au quotidien, les négociations collectives, la recherche et la planification stratégique. Les utilisateurs de données ont mentionné que l'information actuelle doit être plus facilement accessible et qu'elle doit mieux refléter les conditions à l'échelle locale.

Lorsqu'on a demandé aux répondants le genre de données qu'ils désiraient, ils ont précisé qu'ils ont besoin quotidiennement d'information sur les salaires et sur la rémunération, mais qu'ils ont aussi besoin de données pouvant les aider pour la planification stratégique et la gestion à long terme. Ils ont observé que le secteur doit devenir plus proactif en ce qui a trait à l'utilisation des données et à la planification, et au développement de prévisions et de scénarios. Le secteur serait ainsi en mesure de mieux planifier pour l'avenir, de faire concurrence aux autres secteurs afin d'attirer des employés, et de gérer les questions RH.

Les répondants ont souligné que le terme « IMT » n'est pas familier à tous les utilisateurs finaux; les plus petits utilisateurs finaux désirent seulement obtenir l'information nécessaire lorsqu'ils en ont besoin. Quelle que soit la façon dont l'information est présentée, cette information est vitale afin de

travailler avec les partenaires du secteur (gouvernements à l'échelle locale, provinciale et nationale, et autres secteurs), et elle est d'une importance stratégique pour les initiatives sur le marché du travail qui seront menées à l'avenir. Cette importance future met en relief l'opinion des répondants, selon lesquels l'élaboration de l'IMT sera une entreprise à long terme qui engendrera une myriade d'avantages pour tous les utilisateurs de l'IMT.

Le comité consultatif sur l'IMT a examiné les constatations et les conclusions découlant des consultations, et il a formulé un ensemble de recommandations sur la façon d'améliorer l'IMT pour le secteur :

- élaborer des ensembles clés de données, y compris des données sur la rémunération et des données prévisionnelles;
- enrichir les données disponibles en formant des partenariats collaboratifs;
- favoriser la participation en ce qui a trait à l'IMT dans le secteur;
- encourager la répartition des capacités relativement à l'IMT, grâce à des réseaux et à des organisations en place;
- planifier en vue d'un système d'IMT durable.

L'ensemble de ces recommandations met en lumière les principaux objectifs et jalons de l'élaboration des données, et constitue un point de départ pour la création d'une stratégie à long terme en vue d'améliorer l'IMT pour le secteur communautaire. Afin d'atteindre ces résultats, il faudra de la persévérance et un engagement de la part des organisations et des gens du secteur communautaire, du Conseil RH, des gouvernements (à l'échelle nationale, provinciale et locale) et d'autres intervenants, dont les chercheurs, les bailleurs de fonds et d'autres organisations qui travaillent avec et pour le secteur.

# Liste des abréviations

---

ANVSI	Alberta Nonprofit/Voluntary Sector Initiative
ACS	Alliance des conseils sectoriels
ARES	Association de recherche sur les organismes sans but lucratif et l'économie sociale
CDR	Centres de données de recherche
CIOSBL	Classification internationale des organismes sans but lucratif
CNP	Classification nationale des professions
CSSEA	Community Social Services Employers' Association (C.-B.)
ECDBP	Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation
ENONB	Enquête nationale auprès des organismes sans but lucratif et bénévoles
EERH	Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail
EPA	Enquête sur la population active
FOCO	Federation of Community Organizations (N.-É.)
FMMT	Forum des ministres du marché du travail
GNPI	Government Non-Profit Initiative (C.-B.)
IMT	Information sur le marché du travail
ISBC	Initiative sur le secteur bénévole et communautaire
ISBLSM	Institutions sans but lucratif au service des ménages
MNCN	Minnesota Council of Nonprofits
P.I.B.	Produit intérieur brut
RMR	Région métropolitaine de recensement
RE	Registre des entreprises
RH	Ressources humaines
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada
SCDA	Société canadienne des directeurs d'association
SCFP	Syndicat canadien de la fonction publique
SNEGSP	Syndicat national des employés et employés généraux du secteur public
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SCNC	Système de comptabilité nationale du Canada
TSRC	Third Sector Research Council (Royaume-Uni)

# Table des matières

---

Résumé	i
Liste des abréviations	iii
Principales constatations	1
Introduction	3
Le contexte actuel	4
L'IMT et le secteur communautaire	7
Le projet sur l'IMT	9
Méthodologie	11
Leçons	13
Conclusions	24
Recommandations	31
Bibliographie	35
Annexes	37

# 1 Principales constatations

---

- Le secteur communautaire a besoin de l'information sur le marché du travail (IMT) pour les employeurs, les employés, les intermédiaires et les intervenants du secteur, afin de leur permettre de prendre des décisions sur le marché du travail et de mieux comprendre le secteur
- Bien qu'on dispose d'une certaine IMT pour le secteur communautaire, il est beaucoup plus difficile (et parfois impossible) de trouver de l'information comparable à celle qui est offerte à d'autres secteurs
- Dans les statistiques du travail, on utilise des classifications relatives aux industries et aux professions; or, ces classifications font en sorte qu'il est difficile de trouver des données sur les travailleurs et les employeurs du secteur communautaire
- À l'heure actuelle, les sources de données englobent Statistique Canada, les organismes de statistique provinciaux, ainsi que plusieurs organismes privés dont la Société canadienne des directeurs d'association, Community Social Services Employers' Association, Imagine Canada et Peter Boland and Associates
- Les données clés du secteur comprennent : les enquêtes sur la rémunération et les avantages sociaux, les tendances en matière d'emploi, l'information sur les marchés du travail locaux et les données prévisionnelles. Les données doivent être disponibles à l'échelle locale; l'information nationale et provinciale est plus ou moins utile aux utilisateurs finaux
- Les données doivent répondre aux besoins des utilisateurs, être accessibles en temps opportun, peu coûteuses ou gratuites, mises à jour régulièrement et présentées avec une certaine forme d'analyse afin d'en faciliter l'utilisation. Le secteur doit avoir différentes sortes de données et de produits pour combler les besoins des divers utilisateurs
- En matière de données, les besoins des petits utilisateurs portent souvent sur la rémunération et les ressources humaines; on peut satisfaire efficacement la plupart de ces besoins grâce aux enquêtes annuelles qui recueillent des détails régionaux
- En plus de pouvoir disposer de données, le secteur doit renforcer ses capacités à recueillir, analyser et utiliser l'IMT. À cette fin, il convient de mieux faire connaître l'IMT, d'éduquer les utilisateurs potentiels, de mettre en commun expériences et compétences, et de favoriser un climat de collaboration pour la collecte et l'utilisation des données
- On trouve dans le secteur des îlots d'expertise et de compétences qui doivent être soutenus et encouragés. Les réseaux en place ont également un rôle important à jouer pour la collecte et la diffusion de l'IMT
- Pour développer un système d'IMT efficace et autosuffisant, il faudra obtenir l'engagement soutenu du secteur, ainsi que l'appui des partenaires clés au gouvernement

## Recommandations

Élaborer des ensembles clés de données ainsi que de l'information pour le secteur communautaire, notamment :

- des données exhaustives sur la rémunération
- des prévisions et des scénarios de planification

Avec Statistique Canada et des organismes de statistique provinciaux et territoriaux, explorer la faisabilité d'enrichir les données disponibles sur le secteur communautaire.

Favoriser la participation et la sensibilisation en ce qui a trait à l'IMT dans le secteur communautaire, en créant des produits clés en matière de données et en faisant la promotion de ces produits.

Encourager et soutenir la répartition des capacités relativement à l'IMT, grâce à des réseaux locaux et à des centres d'information reliés à un réseau national.

Grâce à un groupe de travail national sur l'IMT, élaborer un plan en vue d'établir un système d'IMT pancanadien qui soit durable, en profitant des circonstances actuellement favorables à l'amélioration des enquêtes sur la rémunération et des données prévisionnelles.



# 2 Introduction

---

Le vif intérêt et l'enthousiasme suscités par l'IMT dans le secteur font en sorte que beaucoup d'activités sont planifiées, en cours ou exercées de façon continue.

Le présent rapport expose le travail accompli pour le projet Élaborer l'information sur le marché du travail (IMT) pour le secteur communautaire, mené par le Conseil RH pour le secteur communautaire. Le Conseil RH a constitué un comité consultatif pancanadien sur l'IMT, composé d'intervenants de différentes régions canadiennes, et a mandaté Informetrica Limited de mener à bien ce projet. Ce rapport explore l'information sur le marché du travail et la place qui lui est réservée dans le secteur communautaire, mettant en lumière le contexte actuel relativement à l'IMT, les présentes sources d'information, les lacunes sur le plan des données et les mesures à prendre pour aller de l'avant, et termine avec les recommandations visant à améliorer l'IMT pour le secteur communautaire.

Il convient de souligner que bon nombre d'organismes et de personnes poursuivent présentement des activités liées à l'IMT pour des organisations communautaires canadiennes. Le vif intérêt et l'enthousiasme suscités par l'IMT dans le secteur font en sorte que beaucoup d'activités sont planifiées, en cours ou exercées de façon continue. Les lacunes et les défis relatifs aux données, présentés ci-dessous, pourraient donc être diminués dans le futur. Le Conseil RH et le comité consultatif sur l'IMT se réjouissent de ces développements.

# 3 Le contexte actuel

---

Une bonne IMT nous est nécessaire à diverses fins : comprendre la main-d'œuvre actuelle, assurer une bonne adéquation entre les travailleurs qualifiés et les emplois et établir les taux de salaire.

L'information sur le marché du travail est un enjeu qui a pris de plus en plus d'importance au Canada, ces dernières années. Il y a bien des manières de comprendre et de définir l'IMT. Pour sa part, le groupe de travail sur l'IMT du Forum des ministres du marché du travail donne une définition large : « toute information servant à prendre une décision relative au marché du travail » (Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail, 2009, p.3). Cette définition évoque ce qu'est fondamentalement l'IMT, et peut comprendre des données considérées traditionnellement comme faisant partie de l'IMT : données sur l'emploi et sur le chômage, projections relatives à l'emploi, données sur les salaires et sur la rémunération, classification des compétences, niveaux et exigences de scolarité, descriptions d'emploi et outils RH, information sur les politiques et sur les programmes, etc. La définition inclut également d'autres données qui peuvent être utilisées pour prendre des décisions relatives au marché du travail, notamment l'information sur les nouvelles technologies qui peuvent influencer à long terme les orientations du marché du travail, sur le milieu et les conditions de travail, sur le coût de la vie, et sur les caractéristiques de la région ou de la collectivité (p. ex., qualité des écoles locales, activités de loisirs). Une bonne IMT nous est nécessaire à diverses fins : comprendre la main-d'œuvre actuelle, assurer une bonne adéquation entre les travailleurs qualifiés et les emplois, établir les taux de salaire, pourvoir les postes vacants, former les nouveaux travailleurs et planifier en vue des besoins futurs.

## Le Rapport Drummond

En 2008, le Forum des ministres du marché du travail (FMMT), un organisme fédéral-provincial-territorial composé des ministres responsables des questions liées au marché du travail, a chargé un comité consultatif d'examiner le système du marché du travail au Canada et de déterminer les moyens qu'on pourrait prendre pour l'améliorer. Ce comité consultatif, dirigé par l'économiste réputé Don Drummond, s'est penché sur le système d'IMT canadien et a fait son rapport au FMMT en août 2009. Ce rapport, couramment désigné sous le titre de « Rapport Drummond », a mis en lumière ce que savaient déjà bon nombre de personnes qui utilisent régulièrement et activement l'IMT : le système d'IMT canadien, bien qu'il soit solide, pourrait être amélioré afin de mieux servir les employés, les employeurs, les gouvernements et, ultimement, l'économie canadienne dans son ensemble (Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail, 2009).

Le Rapport Drummond a formulé des recommandations pour sept secteurs qui couvrent tous les aspects de l'IMT : gouvernance, collecte de données, analyse et interprétation des données, sensibilisation, diffusion de données, financement, et mise en œuvre. Le rapport souligne que les recommandations, si elles sont appliquées, produiront des résultats considérables, par exemple la réduction du chômage et de la rotation du personnel, l'amélioration du recrutement et de la formation, et l'accroissement de la productivité canadienne.

Par ailleurs, le comité consultatif a établi le coût de l'application des recommandations, soit 21 M\$ pour leur mise en œuvre et 50 M\$ annuellement, somme qui serait versée pour la plus grande partie à Statistique Canada en vue de réaliser davantage d'enquêtes sur le travail et de donner gratuitement accès à l'IMT (Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail, 2009). Bien que les coûts soient importants, le comité consultatif a mentionné que l'investissement serait compensé plusieurs fois grâce à la productivité et à l'efficacité accrues du marché du travail. Le comité consultatif a également suggéré que les gouvernements fédéral et provinciaux assument ensemble ces coûts, car tous les Canadiens profiteront de cet investissement.

Depuis la publication du Rapport Drummond, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) a entrepris un certain travail en faveur de l'IMT. Le nouveau site Web *Travailler au Canada* permet aux travailleurs de consulter une IMT qu'on présente de façon plus simplifiée et conviviale qu'il n'était possible de le faire auparavant. Les travailleurs peuvent sélectionner des emplois (basés sur les catégories de la Classification nationale des professions, ou CNP), pour ensuite connaître les compétences requises, les procédures pour obtenir l'agrément et un permis, les programmes d'études pertinents, les attentes relatives au salaire, et les perspectives du marché du travail en diverses régions pour un emploi donné (RHDC, 2010).

## Le système d'IMT canadien

Le Canada s'enorgueillit de posséder l'un des meilleurs systèmes d'IMT au monde. Les données de l'IMT aident les individus, les organisations et les gouvernements à prendre des décisions éclairées relativement au marché du travail, à déterminer les orientations politiques et stratégiques, et à examiner les changements qui surviennent dans les marchés du travail et dans la société dans son ensemble. Par exemple, au cours des dernières années, le bassin de main-d'œuvre auquel peuvent puiser toutes les organisations, dont les organisations communautaires, a changé; on y retrouve maintenant un plus grand nombre de nouveaux immigrants, de personnes de diverses origines ethnoculturelles, d'Autochtones, de femmes, de personnes handicapées, et de travailleurs plus jeunes et plus âgés. Les employeurs, les gouvernements et les décideurs politiques doivent tenir compte de la nouvelle composition et de la diversification accrue du bassin de main-d'œuvre, afin de répondre à ses besoins et d'être en mesure de s'adapter aux changements et de remplir leur mission. Plusieurs acteurs de l'économie (y compris les divers ordres de gouvernement, les associations regroupant des professionnels ou des gens exerçant des métiers, les entreprises privées, les organisations communautaires) recueillent et compilent des statistiques liées au marché du travail, documentent les tendances et diffusent cette information. Ces données sont plus ou moins disponibles et accessibles — selon leur producteur, la clientèle visée et les

objectifs de cet exercice —, mais on retrouve un grand nombre de précieuses sources de données.

À l'échelle nationale, Statistique Canada recueille et diffuse régulièrement des données sur le marché du travail national et provincial grâce à diverses publications, ensembles de données et outils. Différentes enquêtes ciblent les travailleurs et les employeurs; la plus connue est probablement l'Enquête sur la population active (EPA) qui révèle les taux de chômage mensuels et les tendances de l'emploi au Canada. L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) fournit des données sur les employés, les salaires et les heures travaillées; ces données sont basées sur les rapports des employeurs au sujet des salaires et des heures de travail. En plus de ces deux enquêtes principales, des données sont recueillies lors du recensement et grâce à d'autres enquêtes spécialisées menées auprès d'organisations et d'individus. Ces enquêtes sont examinées plus en détail dans la section traitant des constatations.

Aux enquêtes réalisées par Statistique Canada s'ajoutent les données disponibles auprès du Système de comptabilité nationale du Canada (SCNC). Le SCNC étudie l'économie au niveau national et provincial, se concentrant sur un large éventail d'enjeux et de statistiques, dont le produit intérieur brut (P.I.B.), l'investissement, les revenus et les dépenses, l'emploi, les indicateurs environnementaux, et la productivité. Le système est utilisé internationalement, ce qui permet de vastes comparaisons des données. En plus de ces ensembles et outils de données nationales, d'autres sources d'IMT ont été créées dans des régions, des provinces et des industries particulières, pour répondre aux besoins en matière d'IMT.

Par ailleurs, les gouvernements provinciaux recueillent et commandent divers ensembles de données qui sont complémentaires aux données nationales. Ainsi, en vertu d'une entente entre leur gouvernement provincial et Statistique Canada, les Britanno-Colombiens sont suréchantillonnés dans l'Enquête sur la population active, afin de générer plus de données relatives à cette province. On vise ainsi à fournir de meilleures données pour les petites régions (une source d'intérêt particulière, qui s'ajoute aux plus grandes villes et aux provinces), afin d'examiner les résultats des politiques et conditions locales et régionales, ou de mieux connaître les industries qui sont spécialement importantes dans une province donnée.

Beaucoup de groupes privés et d'organisations-cadres (p. ex., les conseils sectoriels et les associations professionnelles) recueillent aussi des données d'IMT qu'ils compilent. Ces organismes réalisent souvent des enquêtes sur les salaires et avantages sociaux auprès de leurs organisations affiliées, et ils diffusent ces données à leurs membres. Il s'agit d'un moyen extrêmement efficace de recueillir de l'information qui n'est pas disponible auprès des organismes de statistique nationaux et provinciaux, et qui peut servir à beaucoup de fins : appuyer les efforts en faveur des politiques et des programmes, défendre les intérêts des organisations affiliées, encourager l'affiliation de membres, constituer une source de revenus pour l'organisme si les données sont vendues par la suite. En raison de tous les avantages potentiels de ces données, on devrait envisager diverses possibilités pour en accroître le partage afin de les rendre accessibles à une plus large clientèle, peut-être après un décalage dans le temps.

# 4

## L'IMT et le secteur communautaire

Le cadre actuel de l'IMT rend difficile l'accès aux données concernant le secteur communautaire.

L'IMT pour le Canada, principalement les enquêtes et les bases de données produites par Statistique Canada, est en grande partie organisée en de larges cadres de données. Ceux-ci permettent aux utilisateurs de trouver rapidement et efficacement l'IMT pertinente en vue de s'en servir. En ce qui a trait aux employeurs et aux industries, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) classe les industries et les entreprises selon des codes à six chiffres<sup>1</sup>. Ces codes sont utilisés dans tous les sondages et bases de données de Statistique Canada qui portent sur les entreprises, et ils permettent d'identifier les industries et de classer les organisations par catégories. Pour ce qui est de la main-d'œuvre et des travailleurs, la Classification nationale des professions (CNP) classe les emplois selon des codes à quatre chiffres qui correspondent aux industries et aux exigences en matière de scolarité et de compétences<sup>2</sup>. Ce système de codification est lié à l'Enquête sur la population active et au recensement. Les codes du SCIAN et de la CNP servent ensemble à regrouper les travailleurs et les emplois de la plupart des industries, de façon à qu'on puisse rapidement et facilement extraire des données, et faire des comparaisons générales. Toutefois, ces cadres ne font pas la distinction entre les organisations et les travailleurs des secteurs privé et communautaire. Par exemple, les garderies sans but lucratif et les garderies privées, et les éducatrices et éducateurs à l'enfance, ne peuvent être regroupés selon les secteurs privé et communautaire, car on offre des services de garde à l'enfance dans les deux secteurs.

1. Les codes du SCIAN sont composés de six chiffres qui permettent de classer les entreprises par principal domaine d'activité, selon un cadre standardisé pour l'Amérique du Nord. Bien que les entreprises soient classifiées par un code à six chiffres, les classifications peuvent être agrégées sous des codes de deux, trois ou quatre chiffres, selon le niveau de précision requis pour l'analyse. La classification est révisée tous les cinq ans et elle est mise à jour au besoin. Pour en savoir davantage sur les codes du SCIAN, consultez : *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) - Canada*, 12-501-XIF, Ottawa, Statistique Canada (2007).

2. La Classification nationale des professions est élaborée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada. La CNP classe plus de 30 000 emplois en utilisant des codes à quatre chiffres. Ces codes indiquent le secteur où s'exercent les emplois ainsi que la scolarité et l'expérience nécessaires pour les exercer. La classification est mise à jour tous les dix ans, avant un cycle de recensement sur deux. Pour en savoir davantage, consultez : *Classification nationale des professions pour statistiques (CNPS)*, 12-583-XIF, Ottawa, Statistique Canada (2006).

Pour combler cette lacune sur le plan de la classification, les Nations Unies ont élaboré la Classification internationale des organismes sans but lucratif (CIOUSBL) qui permet de déterminer quelles sont les organisations faisant partie du secteur communautaire d'un pays, grâce à un système de comptabilité nationale (Nations Unies, 2003). Cette classification peut être confrontée aux codes du SCIAN pour mettre en évidence les domaines clés où l'on retrouve les organisations communautaires. La CIOUSBL est à la base du Compte satellite des institutions sans but lucratif, de Statistique Canada, et peut servir de cadre pour comprendre le secteur communautaire et pour recueillir l'IMT.

Depuis 2001, le Système de comptabilité nationale du Canada (SCNC) inclut un Compte satellite des institutions sans but lucratif. Ce compte porte sur les activités des organisations communautaires, définies selon la classification CIOUSBL des Nations Unies. Les institutions sans but lucratif y sont classées selon trois secteurs : institutions sans but lucratif du secteur des administrations publiques, institutions sans but lucratif du secteur des entreprises individuelles, et institutions sans but lucratif au service des ménages (ISBLSM)<sup>3</sup>.

Le cadre actuel de l'IMT rend difficile l'accès aux données concernant le secteur communautaire. Bien que la plupart des conseils sectoriels disposent d'un seul code ou groupe de codes du SCIAN pour décrire leur travail et leur main-d'œuvre (p. ex., SCIAN 23, construction; SCIAN 2211, électricité; SCIAN 624410, services de garderie), ce n'est pas le cas du secteur communautaire. Étant donné que le secteur communautaire comprend des organisations qui œuvrent dans de nombreuses industries et différents domaines d'activité, on ne peut consulter une seule catégorie ou un seul code du SCIAN pour trouver l'information pertinente. On peut certes identifier certains codes qui sont particulièrement pertinents pour le secteur, mais ces codes ne sont pas attribués exclusivement au secteur communautaire et ils incluent souvent des entreprises privées ou des organismes des administrations publiques. De même, la gamme de professions et rôles de la main-d'œuvre du secteur fait en sorte que beaucoup de codes de la CNP peuvent être relativement utiles pour l'analyse, mais qu'ils ne s'appliquent pas uniquement au secteur communautaire.

---

3. Ces classifications sont abordées plus en détail à la section 6 et à l'annexe 11.

# 5 Le projet sur l'IMT

---

Le projet comprend une recherche sur l'IMT disponible ainsi que des entrevues avec des informateurs clés afin de tirer profit de l'expérience de différents intervenants.

Le Conseil RH a été créé en 2005, dans la foulée de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire (ISBC) du gouvernement fédéral, stratégie pluriannuelle visant à renforcer les capacités du secteur bénévole et communautaire, et à le faire reconnaître<sup>4</sup>. Comme d'autres conseils sectoriels, le Conseil RH travaille en vue de cerner et de faire progresser les enjeux relatifs aux compétences, à la main-d'œuvre et aux ressources humaines au sein du secteur. Depuis son lancement, il a entrepris plusieurs projets afin de recenser et d'améliorer l'IMT pour le secteur communautaire. Parmi les importants projets qu'il a menés dans le passé, on compte un examen de l'IMT disponible pour le secteur communautaire, l'élaboration d'une stratégie de la main-d'œuvre pour le secteur (2009), et une étude sur les stratégies de la main-d'œuvre qui ont été menées dans le secteur (2010). D'autres initiatives sur la main-d'œuvre sont en cours ou prévues, dont certaines traitent directement ou indirectement de l'IMT.

Afin de tirer parti du travail qu'il avait accompli et de rendre accessible l'IMT au secteur communautaire, le Conseil RH a commandé le projet actuel en vue d'améliorer l'IMT pour le secteur communautaire. Le travail du Conseil RH en matière d'IMT avait dès l'abord trois objectifs principaux :

- Évaluer les ressources en IMT relativement à leur pertinence et application à ce secteur, et déterminer les priorités pour l'élaboration d'une meilleure IMT pour le secteur
- S'assurer que les employés actuels et futurs du secteur possèdent de l'information sur les professions du secteur
- Fournir aux employeurs et employés, ainsi qu'aux autres intervenants, de l'information s'appuyant sur la recherche concernant des thèmes d'actualité (Conseil RH, 2010)

---

4. L'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire était un programme fédéral quinquennal ayant pour but d'améliorer la qualité de vie des Canadiennes et des Canadiens, en renforçant les capacités du secteur bénévole ainsi que les relations entre le secteur et le gouvernement (Initiative sur le secteur bénévole et communautaire, 2010).

Depuis l'automne 2009, ce projet est guidé par un comité consultatif sur l'IMT<sup>5</sup>, composé de membres de diverses régions canadiennes ayant chacun une expertise liée au secteur et à l'IMT : des personnes qui travaillent dans les organisations communautaires, des intermédiaires, des chercheurs et d'autres utilisateurs de données, et des représentants de ministères gouvernementaux. Le projet comprend une recherche sur l'IMT disponible ainsi que des entrevues avec des informateurs clés afin de tirer profit de l'expérience de différents intervenants, dont des producteurs d'IMT, des chercheurs,

des analystes et des représentants gouvernementaux, ainsi que des spécialistes en IMT d'autres ordres de gouvernement et secteurs. L'objectif visé : la formulation de recommandations afin d'améliorer l'IMT disponible pour le secteur communautaire. Tout au long de ce projet, le comité consultatif sur l'IMT s'est réuni pour discuter au sujet de l'IMT, des constatations initiales, des conclusions, des recommandations et des prochaines étapes.

---

5. On trouvera à l'annexe 11 la liste complète des membres du comité consultatif sur l'IMT.



# 6 Méthodologie

---

Les répondants ont communiqué leur pensée sur l'IMT à partir de leur propre expérience des données et du secteur.

Afin de cerner le contexte actuel relativement à l'IMT pour le secteur communautaire, Informetrica Limited a rencontré le comité consultatif sur l'IMT et mené des consultations avec des spécialistes en IMT et avec des intervenants du secteur communautaire. Les consultations avec les intervenants comportaient des entrevues et des discussions avec divers groupes, dont des producteurs de données, des chercheurs, des analystes, des représentants gouvernementaux, d'autres conseils sectoriels et des utilisateurs finaux. Informetrica a contacté des personnes et des organisations participant à des activités d'IMT et que lui avait recommandées le Conseil RH, le comité consultatif sur l'IMT et des participants, ce qui a permis de constituer un échantillon boule de neige : d'autres personnes qui possédaient une expertise en IMT et qui pouvaient être intéressées à prendre part à la présente étude. L'échantillon boule de neige a ensuite permis d'inclure d'autres utilisateurs d'IMT et des personnes ayant une expérience et une expertise pertinentes<sup>6</sup>.

Les répondants ont communiqué leur pensée sur l'IMT à partir de leur propre expérience des données et du secteur. Bien que les organisations et organismes contribuant aux activités d'IMT n'aient pas tous participé, l'échantillon est relativement représentatif du secteur : il comprend des personnes de diverses régions canadiennes et plusieurs spécialistes internationaux ayant différents antécédents, possédant un bagage très diversifié, et qui ont commenté les enjeux et préoccupations propres aux régions et aux sous-secteurs. En tout, 48 personnes ont fait part de leur expérience et ont formulé des conseils au cours des consultations.

Les consultations en personne, par téléphone et par courriel ont été tenues du mois de mars au mois d'août 2010. En juin, Informetrica a également mené un groupe de discussion lors de la réunion annuelle de l'Association de recherche sur les organismes sans but lucratif et l'économie sociale (ARES), à l'Université Concordia, à Montréal. La méthode utilisée pour mener les consultations variait selon la situation géographique et les préférences des répondants, mais le plus souvent les entrevues ont été menées par téléphone et un échange a suivi par courriel, si nécessaire. D'autres entrevues ont été menées en personne ou par courriel.

---

6. L'annexe 11 présente la liste exhaustive des répondants et des participants.

Lors de chaque entrevue, les répondants ont été questionnés sur leurs domaines d'expertise, par exemple la collecte ou la production de données, l'analyse de données, la diffusion de données ou l'utilisation de l'IMT. En plus de ces questions, chaque discussion comportait des questions générales. Les questions portaient sur<sup>7</sup> :

- la façon dont les répondants utilisaient l'IMT;
- les données pertinentes disponibles
- les difficultés rencontrées pour avoir accès aux données
- les constatations et observations des répondants quant aux lacunes sur le plan des données (y compris ce qu'ils ne peuvent faire en raison de ces lacunes)
- les objectifs futurs des répondants pour l'IMT et leur point de vue personnel ou le point de vue de leur organisation sur le genre de données à recueillir
- les bonnes pratiques et les idées pour aller de l'avant, dont l'avis des spécialistes du secteur et de ceux qui détiennent une expertise plus vaste en matière d'IMT
- les données, rapports et analyses qui ont été produits par les répondants;
- d'autres données générées à l'échelle locale, que les répondants connaissaient

## Analyse

Les entrevues ont été documentées par des notes détaillées qui ont été analysées par la suite pour mieux comprendre le système actuel d'IMT, les utilisations de l'IMT et les façons d'améliorer l'IMT. En outre, les rapports, les documents du sondage et les constatations de la recherche que nous ont communiqués les participants ont été examinés afin d'évaluer l'IMT actuellement disponible.

Les commentaires ont été comparés pour déterminer les thèmes clés, les points communs et les différences. La diversité des participants a permis d'explorer une vaste gamme d'enjeux et de préoccupations au sujet de l'IMT, ainsi que des idées et de bonnes pratiques pour aller de l'avant.

À partir de ces réponses, les constatations préliminaires et les conclusions ont été formulées, en précisant l'IMT actuellement disponible pour le secteur communautaire, les forces et les faiblesses de l'IMT, ainsi que les mesures à prendre afin d'améliorer l'IMT pour le secteur communautaire.

---

7. Le guide d'entrevue utilisé pour les consultations est présenté à l'annexe 11.

# 7 Leçons

---

Dans l'ensemble, les répondants ont dit avoir un grand besoin de données fournies en temps opportun sur le secteur, spécialement concernant les caractéristiques de la main-d'œuvre, les salaires et la rémunération, et d'autres sujets RH.

## Utilisations de l'IMT

Les répondants ont été questionnés sur leurs besoins quotidiens en matière d'IMT. Leurs réponses ont été extrêmement variées, selon les différentes catégories de répondants. Ils ont mentionné tout un éventail d'enjeux et de préoccupations, mais on trouvera ci-dessous un aperçu général de leurs réponses.

Les producteurs de données désirent acquérir le plus possible de données d'IMT. Ces personnes ont cité le potentiel pour effectuer des analyses comparatives et pour vérifier leurs propres résultats, pour accroître le volume de données disponibles, et pour capitaliser sur les possibilités afin d'échanger sur les connaissances et les bonnes pratiques. Même si beaucoup de producteurs vendent leurs données en vue d'atteindre le seuil de rentabilité ou de réaliser un profit, la plupart ont mentionné que ces données sont un bien public et qu'ils étaient intéressés à explorer des façons de partager les données avec un plus grand nombre d'utilisateurs.

Les gens issus des domaines de la recherche et des politiques ont indiqué qu'ils utilisaient beaucoup l'IMT. Ce groupe souhaitait recueillir toute information disponible, y compris des données sur la main-d'œuvre, des données économiques et toute autre information sur le secteur. Les chercheurs se sont dits préoccupés au sujet de la disponibilité et de la qualité des données, et de l'accès aux données. Chaque fois que cela est possible, ils désirent travailler avec des données de source (c'est-à-dire des données comportant peu ou pas de suppressions, pour lesquelles la confidentialité est exigée, et des données locales), même si leurs résultats ne peuvent alors être rapportés avec autant de détails. Il convient de souligner que les données produites par le gouvernement sont parfois disponibles sous cette forme pour les chercheurs, aux fins de projets spécifiques, par l'entremise des Centres de données de recherche (CDR), une initiative collaborative entre Statistique Canada, le Conseil de recherches en sciences humaines, et des consortiums universitaires. En ce qui a trait aux données non gouvernementales, les chercheurs ont mentionné qu'il faut recueillir les données à l'aide de méthodes claires et cohérentes pour en assurer la validité, la fiabilité et la qualité générale, et pour qu'on puisse ensuite analyser ces données et comparer les données provenant des différentes sources, au fil du temps, lorsque c'était possible.

En plus des chercheurs et des décideurs, d'autres intermédiaires travaillant avec les petites organisations communautaires ont été interviewés. Ces intermédiaires offrent un soutien aux plus petites organisations, ils mènent souvent leurs propres activités de recherche, et ils peuvent également œuvrer en faveur du développement économique et communautaire à l'échelle locale — c'est pourquoi leurs réponses reflètent les besoins des petits utilisateurs et de leurs propres organismes. Ces groupes désiraient avoir accès aux données locales concernant leur collectivité, plutôt qu'aux données provinciales ou régionales. Ils ont mentionné que les conditions varient selon les régions et les provinces, et qu'il fallait donc ventiler l'information. Ces intermédiaires ont aussi souligné l'importance de fournir une analyse avec les données offertes; sinon, on doit souvent effectuer ces analyses afin de répondre aux besoins des petits utilisateurs finaux.

Bien que peu de petits utilisateurs finaux aient été consultés directement, leurs besoins ont été présentés par les intermédiaires qui aident les plus petites organisations pour leurs opérations quotidiennes et leurs besoins RH. Selon ces intermédiaires, il n'est généralement pas nécessaire de fournir régulièrement des données d'IMT aux petites organisations qui ont plutôt des besoins intermittents en la matière. Lorsque ces organisations doivent assumer des fonctions RH ou effectuer une planification (p. ex., embauche, évaluation du rendement, planification stratégique, demande de subvention), elles s'adressent aux intermédiaires pour obtenir de l'aide afin de trouver les données dont elles ont besoin. Elles désirent alors obtenir rapidement des données pertinentes et fiables, présentées dans un format aisément compréhensible. Toutefois, ces organisations ont habituellement des ressources financières limitées, sinon aucune, pour acheter l'IMT ou d'autres données dont elles peuvent avoir besoin.

## Les besoins actuels et futurs en matière d'IMT

En vue d'élaborer une meilleure IMT pour le secteur, il est important de déterminer non seulement de quelle façon les répondants utilisent actuellement l'IMT, mais aussi quels sont leurs besoins insatisfaits, y compris les activités qu'ils sont incapables de mener en raison de lacunes sur le plan de l'IMT, ainsi que les activités dans lesquelles les organisations veulent s'engager à l'avenir. Par ailleurs, la présente section propose d'importantes idées et stratégies employées à l'échelle nationale ou provinciale, ainsi que dans d'autres pays et d'autres secteurs, et qui constituent des possibilités pour élaborer l'IMT.

Dans l'ensemble, les répondants ont dit avoir un grand besoin de données fournies en temps opportun sur le secteur, spécialement concernant les caractéristiques de la main-d'œuvre, les salaires et la rémunération, et d'autres sujets RH. Les exemples de besoins en matière de données comprenaient des données granulaires sur la rémunération à l'échelle locale (c.-à-d., des données pour des villes par catégories de travailleurs), et de l'information sur la satisfaction des employés, la rotation du personnel, les exigences en matière de compétences et la scolarité. Pour certains sous-secteurs où les organisations communautaires font concurrence aux organisations privées et à but lucratif pour la même offre de travailleurs (p. ex., la santé et les services de garde), les répondants ont indiqué qu'il leur serait utile de disposer de données comparatives sur les salaires des travailleurs des secteurs public, privé et communautaire.

Des spécialistes d'autres secteurs et d'autres pays ont précisé ce qu'on peut accomplir lorsqu'on dispose d'une bonne IMT. Ainsi, au Royaume-Uni, le Third Sector Research Council (TSRC) peut avoir accès aux statistiques sur le secteur communautaire par l'entremise de l'enquête menée en ce pays sur la population active (UK Labour Force Survey). Cette enquête est très semblable à celle menée au Canada, sauf pour ce point important : au lieu de demander aux travailleurs s'ils travaillent pour un organisme public ou privé (comme on le fait au Canada), depuis 1993 l'enquête permet également

aux employés d'indiquer s'ils travaillent pour un organisme communautaire. C'est pourquoi le TSRC peut mener actuellement une recherche sur une riche source de données.

De même, aux États-Unis, l'enquête nationale sur la rémunération (National Compensation Survey) inclut des données sur les employés des secteurs public, privé à but lucratif, et privé à but non lucratif. Bien que les estimations concernant le secteur communautaire ne soient pas publiées, cette distinction est aussi comprise dans l'enquête sur la population actuelle (Current Population Survey). En plus de ces enquêtes nationales, certains États recueillent une IMT plus détaillée au sujet des organisations et des travailleurs communautaires.

Au Minnesota, la plupart des organismes de charité et des organisations communautaires doivent remplir certains formulaires pour profiter du programme d'exonération fiscale offert dans cet état. Ces formulaires contiennent des données sur les organisations et ils sont associés à d'autres sources de données sur les salaires, ce qui crée une base de données détaillées sur les organisations communautaires. Grâce à ce programme, le Minnesota Council of Nonprofits (MNCN) peut avoir accès à des données détaillées sur les organisations communautaires de l'état, y compris des données sur l'emploi et les salaires, et des données financières au sujet des organisations communautaires (MNCN, 2010). Ces données sont analysées par région, sous-secteur et taille des organisations. Le MNCN produit ces rapports depuis 1996, aussi il existe maintenant une mine de données longitudinales pour l'analyse.

Les répondants n'avaient pas seulement besoin de données locales sur le secteur et sur sa main-d'œuvre; la majorité d'entre eux souhaitaient aussi que le secteur devienne plus proactif pour la gestion et la planification concernant la main-d'œuvre. Les répondants ont mentionné que les organisations du secteur se concentrent fréquemment sur leurs préoccupations et difficultés immédiates, et ne s'occupent pas de domaines tels que la planification de la relève, la croissance à long terme, les stratégies de gestion, et le profil changeant des collectivités qu'elles desservent. Pour ce qui est des solutions potentielles, ils ont cité des développements dans

d'autres secteurs en vue de prévoir la demande de travailleurs pour l'avenir, de cerner les pénuries de personnel qualifié, et de mettre en lumière les pré-occupations au sujet de l'offre de travailleurs.

Certains répondants qui représentaient d'autres conseils sectoriels ont donné des exemples de la façon dont des employeurs de leur secteur avaient travaillé avec eux pour élaborer, mener et analyser des enquêtes sur la demande de travailleurs. Grâce à ces enquêtes, les secteurs ont pu définir des profils de compétences exigées et explorer la demande de travailleurs, tant pour le moment présent que pour l'avenir. En combinant ces enquêtes avec d'autres données de l'industrie et avec des données macro-économiques (p. ex., des données sur le prix des produits de base; des projections sur la population et sur la croissance économique; les taux de diplomation au niveau postsecondaire), ils ont pu développer des modèles prévisionnels qui peuvent servir à de nombreuses fins, dont la planification stratégique, l'élaboration de politiques, et la sensibilisation du public au sujet des prochaines pénuries de personnel qualifié. Certains de ces exercices étaient plus ambitieux que les objectifs fixés par un grand nombre de répondants du secteur communautaire; toutefois, les répondants du secteur communautaire désiraient commencer le processus d'élaboration de modèles prévisionnels qui soient spécifiques au secteur, et construire des modèles économétriques pour le secteur.

## Les données actuelles

Comme il a été mentionné dans l'introduction, le Canada dispose d'un solide système d'IMT, comportant certaines sources de données disponibles pour les organisations communautaires, malgré les défis que représente la tâche d'identifier les employés et les employeurs communautaires dans les ensembles de données nationales produites par Statistique Canada. Ces données proviennent des gouvernements ainsi que des organisations du secteur. Il convient de souligner que nous ne présentons ci-dessous que les études et les sources de données qui sont continues et cycliques; il existe par ailleurs plusieurs études ponctuelles ou occasionnelles sur l'IMT, menées dans le secteur par des

gouvernements et des associations à l'échelle locale, régionale et nationale. Comme ces sources constituent la base à partir de laquelle nous espérons améliorer l'IMT relative au secteur communautaire, elles méritent d'être examinées ici.

### Les données recueillies à l'échelle nationale

La majorité des données disponibles à l'échelle nationale sur les salaires, la rémunération et les conditions du marché du travail sont produites par Statistique Canada. En tant qu'organisme de statistique national, Statistique Canada recueille la plus grande partie de l'IMT du Canada. Comme il a été souligné, l'utilisation de ces données pour étudier le secteur communautaire présente des difficultés, mais Statistique Canada fournit plusieurs sources de données sur les organisations communautaires.

### Compte satellite des institutions sans but lucratif, du Système de comptabilité nationale du Canada

Le Compte satellite des institutions sans but lucratif, qui a été mentionné plus haut, comprend beaucoup de données de base sur la contribution économique du secteur sans but lucratif. Bien que la catégorie « institutions sans but lucratif au service des ménages » (ISBLSM) couvre assez bien l'ensemble du secteur communautaire tel que le définit le Conseil RH<sup>8</sup>, elle ne le reflète pas totalement.

La catégorie ISBLSM ne regroupe pas tout à fait les organisations qui font l'objet du mandat du Conseil RH. Les explications de Statistique Canada indiquent, par exemple, que les services de garde sans but lucratif ne sont pas compris dans la catégorie ISBLSM, mais qu'ils relèvent plutôt des institutions sans but lucratif classées dans le secteur des entreprises individuelles parce qu'ils chargent le tarif du marché pour leurs services. De plus, les organisations communautaires qui dépendent du gouvernement pour la majorité de leurs revenus ou qui sont sous le contrôle du gouvernement (p. ex., établissements de soins pour bénéficiaires internes, services de loisirs municipaux, musées municipaux)

sont classées parmi les institutions sans but lucratif du secteur des administrations publiques. De même, les syndicats font partie de la catégorie ISBLSM, mais ils ne font pas partie de la clientèle du Conseil RH<sup>9</sup>.

En faisant abstraction de ces différences, les estimations liées à la catégorie ISBLSM et qui sont produites par Statistique Canada peuvent beaucoup nous apprendre. Statistique Canada calcule plusieurs statistiques relatives à la main-d'œuvre pour la catégorie ISBLSM et ses sous-catégories (c.-à-d., organismes religieux, organismes d'assistance sociale sans but lucratif, clubs sportifs et services de loisir sans but lucratif, autres institutions sans but lucratif), y compris le nombre total d'emplois dans la catégorie, le nombre total d'heures travaillées, et la rémunération totale (le total de la rémunération est aussi calculé par emploi et par heure). Des données sont également disponibles pour d'autres catégories des institutions sans but lucratif, dont l'éducation, et les hôpitaux et établissements de soins pour bénéficiaires internes, qui sont classés parmi les services gouvernementaux. Ces données peuvent être une source précieuse d'IMT, car des séries chronologiques d'estimations sont disponibles pour chaque année depuis 1997 jusqu'à ce jour, avec un décalage d'un an pour la publication des données. La publication des données connexes ne sera plus assurée après le numéro pour 2009, mais les séries chronologiques continueront à être mises à jour et les tableaux seront affichés dans le bulletin *Le Quotidien* et dans la base de données CANSIM, de Statistique Canada.

Les quatre principales catégories présentées dans les données (organismes religieux, organismes d'assistance sociale sans but lucratif, clubs sportifs et services de loisir sans but lucratif, autres institutions sans but lucratif) sont assez vastes, et comportent une catégorie importante (« autres ») qui représente environ 40 % des emplois du secteur. Des ventilations de ces chiffres et de ces catégories sont disponibles auprès de Statistique Canada, sur demande spéciale. Comme il en est pour les autres

8. La définition du secteur donnée par le Conseil RH reflète celle qui est utilisée dans l'Enquête nationale auprès des organismes sans but lucratif et bénévoles, et comprend les organisations non gouvernementales, autogérées, bénévoles et officiellement constituées en personne morale, et qui ne distribuent pas de profits. (Cf. *Force vitale de la collectivité : faits saillants de l'Enquête nationale auprès des organismes à but non lucratif et bénévoles*, Ottawa, Statistique Canada [2003].)

9. Pour plus de détails sur la catégorie ISBLSM, cf. l'annexe 11.4 : « Le Système de comptabilité nationale du Canada (SCNC) et les institutions sans but lucratif au service des ménages (ISBLSM) ».



données recueillies à l'échelle nationale, certaines de ces ventilations peuvent devoir faire l'objet de suppressions pour respecter les exigences en matière de confidentialité des données. Malgré tout, les estimations sont importantes, car elles fournissent des séries chronologiques sur le secteur communautaire; elles utilisent le cadre organisationnel du SCIAN, ce qui permet de les comparer avec d'autres statistiques nationales; et, surtout, elles nous donnent plus d'information que ce qui est actuellement disponible sur les organisations communautaires par l'entremise de l'Enquête sur la population active (EPA) ou de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH).

### **Enquête sur la population active (EPA)**

L'Enquête sur la population active (EPA) est l'enquête la plus connue menée au Canada auprès des ménages, au sujet de la main-d'œuvre. Cette enquête recueille une mine de renseignements sur les travailleurs : participation au marché du travail, emploi, industrie, profession, heures de travail, salaire, scolarité et formation, données démographiques (Statistique Canada, 2011a). Les données produites sont considérées comme les principaux repères pour suivre l'évolution de l'ensemble de la main-d'œuvre et de l'économie au Canada. L'enquête est effectuée chaque mois et les résultats sont publiés au début du mois suivant. Cette diligence dans le temps d'exécution fait en sorte que l'EPA est la source publiée le plus rapidement sur l'IMT. Les données économiques régionales sont aussi disponibles pour chaque province et chaque région métropolitaine de recensement (RMR); elles renseignent au sujet des marchés du travail locaux. En plus de ces avantages, l'enquête est semblable aux enquêtes menées en d'autres pays, de sorte que les données peuvent être comparées à l'échelle internationale.

Même si l'EPA est une source exceptionnelle de données à plusieurs égards (y compris sa popularité, le nombre de détails et le délai rapide de publication), elle est moins utile pour le secteur communautaire que pour les autres secteurs. L'enquête demande aux répondants s'ils travaillent pour une organisation « publique » ou « privée », mais les employés communautaires ne sont pas identifiés

ni pris en compte dans cette base de données. Bien qu'on ne puisse identifier les personnes qui travaillent pour des organisations communautaires, les codes du Système de classification des industries (SCIAN) ou les codes de la Classification nationale des professions (CNP) peuvent être utilisés pour estimer les emplois, car certaines industries et professions ont une très grande proportion d'employés communautaires. Toutefois, les organisations communautaires emploient une vaste gamme de personnes, tout comme les autres organisations (p. ex., réceptionnistes, comptables), et il est donc difficile de donner des estimations très précises concernant la main-d'œuvre communautaire; on ne peut faire que des estimations générales. C'est pourquoi il est difficile d'extraire de l'EPA des données au sujet des organisations communautaires, et d'établir des comparaisons entre les travailleurs des organisations communautaires et ceux qui sont à l'emploi du gouvernement ou d'entreprises à but lucratif lorsque le travail exécuté est comparable (p. ex., scolarité, professions de la santé, travail social). En outre, même si les ventilations détaillées sont disponibles à l'échelle nationale et pour les grandes provinces (p. ex., Ontario, Québec et Colombie-Britannique), les estimations des données sont moins fiables pour les petites provinces et régions. En fait, les petites régions n'ont peut-être pas accès aux données locales en raison des questions de confidentialité. L'EPA peut être utile pour dresser un tableau à l'échelle nationale, mais, pour ce qui est des Canadiens vivant dans de plus petites provinces ou à l'extérieur des grands centres urbains, elle ne peut donner de détails au sujet des conditions à l'échelle locale.

### **Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH)**

L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) fournit de l'information sur le nombre de travailleurs rémunérés dans un secteur, sur les heures travaillées et sur la rémunération. Il s'agit de l'enquête la plus connue menée au Canada auprès des entreprises, et elle permet d'établir des ventilations détaillées des emplois et des heures travaillées dans les industries. Chaque mois, Statistique Canada combine les résultats de l'Enquête sur la rémunération auprès des

entreprises avec les données administratives sur les retenues salariales provenant de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Cette enquête constitue un recensement des employeurs, même si elle exclut les employeurs de plusieurs domaines (agriculture, pêche et piégeage, services domestiques aux ménages privés, personnel militaire et, pour le secteur communautaire, organismes religieux) (Statistique Canada, 2011b). Ces données sont publiées à titre d'estimations, après un délai d'environ deux mois<sup>10</sup>. Ainsi, les données pour le mois de novembre 2010 ont été disponibles à titre d'estimations préliminaires à la fin de janvier 2011, tandis que les chiffres finaux ont été publiés en février 2011. Bien que le délai soit plus grand que pour l'EPA, les données sont quand même suffisamment à jour.

Les données recueillies sont classées à l'aide des codes du SCIAN pour les organisations. Aucun indicateur ne permet de démarquer les organisations communautaires, mais, à l'aide des résultats dérivés de codes spécifiques du SCIAN, on peut glaner des données sur les industries dont les codes sont associés étroitement au secteur communautaire. On ne peut ainsi obtenir un parfait échantillon des employeurs et des employés communautaires, étant donné que même les industries comptant une forte concentration d'organisations communautaires peuvent inclure des organismes publics ou des entreprises à but lucratif, mais il est possible d'identifier des codes du SCIAN qui englobent un nombre significatif d'organisations et d'entreprises communautaires, et se servir de ces codes pour examiner les tendances générales. En fait, la forte concentration d'organisations communautaires dans certains domaines rend ces domaines intéressants à des fins d'analyse approfondie : établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes (codes commençant par 623); assistance sociale (624); arts, spectacles et loisirs (71); organismes religieux, fondations, groupes de citoyens, et organisations professionnelles et similaires (813) (Informetrica Limited, 2010; Statistique Canada, 2007).

Les données de l'EERH peuvent être utiles pour dresser un tableau général du secteur, mais cette source de données ne permettrait pas de comparer les salaires entre les établissements

communautaires, à but lucratif et gouvernementaux, car tous peuvent être représentés dans ces codes du SCIAN. Par ailleurs, comme il en est pour les données de l'EPA, des règles s'appliquent pour la suppression des données. Ainsi, plus le domaine qu'on désire examiner est spécifique, moins on trouvera de détails. Ce problème est particulièrement important pour les petites provinces, pour les régions moins peuplées et pour les domaines ne comptant pas beaucoup d'industries.

### Registre des entreprises (RE)

Le Registre des entreprises (RE) n'est pas une enquête menée auprès des entreprises, mais une base de données administratives maintenue par Statistique Canada, et qui sert « d'univers » pour les enquêtes menées par cet organisme auprès des entreprises. Le Registre compte plus de 2,5 millions d'entreprises inscrites. Il est à jour, et comprend des formulaires de paye (PD-7) fournissant des renseignements tels que la masse salariale, le nombre d'employés, la situation géographique, et le nombre d'emplacements pour chaque établissement. Dans le Registre des entreprises, le terme « entreprises » englobe les sociétés, les travailleurs autonomes, les entités du secteur public, les organismes sans but lucratif, les partenariats et les fonds fiduciaires (Statistique Canada, 2009). La base de données comporte une série d'indicateurs ou d'entrées, y compris un indicateur qui désigne les entreprises comme des organisations communautaires. À l'aide de ces indicateurs, on peut tenter d'en apprendre davantage au sujet des organisations communautaires.

Bien que l'information contenue dans le Registre des entreprises soit difficile à utiliser pour plusieurs raisons (p. ex., surdénombrement d'établissements et de travailleurs, lente mise à jour de certains documents), le Registre peut encore s'avérer profitable pour l'IMT. Les indicateurs peuvent être utilisés pour déterminer les domaines d'activité des organisations communautaires, ainsi que leur poids relatif dans les industries. Lorsque les données du Registre sont combinées aux données provenant d'autres sources, elles peuvent constituer un ajout précieux au système d'IMT.

10. Il convient de souligner que le délai plus long pour les données de l'EERH (comparativement aux données de l'EPA) est dû en partie à l'énorme volume de données à compiler.



## La collecte de données et les initiatives provinciales en faveur de la main-d'œuvre communautaire

Les données de Statistique Canada peuvent fournir un tableau général des conditions au Canada, mais les chiffres nationaux peuvent faire abstraction d'importantes nuances et variations à l'échelle régionale et locale. Statistique Canada donne certaines ventilations régionales, mais parfois (surtout à l'extérieur des plus grandes provinces) ces ventilations ne captent pas les détails à l'échelle locale, ou elles ont fait l'objet de nombreuses suppressions afin de respecter les exigences en matière de confidentialité. Pour augmenter ces données et pour fournir d'autres renseignements, plusieurs provinces ont commencé à recueillir des données plus détaillées sur le secteur communautaire. Bien que ces données varient selon les provinces, elles peuvent être extrêmement utiles pour comprendre les conditions locales. Cela est particulièrement vrai pour les provinces relativement peu peuplées qui ne sont pas bien servies par les données de Statistique Canada, car celles-ci ne comportent pas beaucoup de détails locaux.

Il convient de souligner les nombreuses activités provinciales en matière d'IMT, auxquelles participent le gouvernement provincial et des organisations locales ou des conseils sectoriels. C'est ainsi que les données provinciales proviennent de sources variées, et non uniquement des gouvernements provinciaux et des organismes de statistique. Toutes les provinces désirent améliorer les marchés du travail et, dans une certaine mesure, les données relatives à ces marchés, mais les progrès sont plus ou moins importants pour ce qui est de la collecte de données et de l'élaboration de l'IMT.

Les paragraphes suivants donnent un instantané de l'activité d'IMT au Canada, selon les commentaires reçus en novembre 2010 des membres du comité consultatif sur l'IMT et des organisations communautaires, et qui ont été communiqués au comité consultatif sur l'IMT lors de la réunion de décembre 2010. D'autres activités d'IMT se poursuivent, sont en cours de développement ou sont lancées au Canada, mais celles qui sont présentées ci-dessous constituent un échantillon de l'activité actuelle.

### Colombie-Britannique

En Colombie-Britannique, l'initiative Government Non-Profit Initiative (GNPI) fournit un mécanisme pour une collaboration étroite entre le secteur communautaire et le gouvernement; on reconnaît ainsi que les organisations communautaires travaillent avec le gouvernement pour offrir des programmes et des services.

Le comité consultatif d'une initiative de partenariat pour le secteur communautaire, Non-Profit Sector Labour Market Partnership, fait progresser des enjeux relatifs au marché du travail, dont l'IMT. Travaillant avec Roslyn Kunin and Associates, ce groupe a mené, pour cette étude, un sondage auprès des employés et des DG des organisations communautaires.

En outre, le gouvernement provincial paie pour un suréchantillonnage des résidents de la Colombie-Britannique dans l'Enquête sur la population active (EPA). En raison de sa taille, cette province est relativement bien représentée dans les données de l'EPA; le suréchantillonnage permet d'obtenir des ventilations régionales additionnelles, ce qui rend les données plus utiles à l'échelle régionale et locale.

### Alberta

Plusieurs initiatives et programmes sont en cours en Alberta. L'initiative WorkforceConnect, de l'Alberta Nonprofit Workforce Council, coordonne la mise en œuvre d'une stratégie pour la main-d'œuvre du secteur en Alberta (*A Workforce Strategy for Alberta's Nonprofit and Voluntary Sector*), en vue de créer une main-d'œuvre communautaire durable (Alberta Employment and Immigration, 2008). Les activités menées comprennent une campagne de sensibilisation et la tenue de réunions.

L'initiative Alberta Nonprofit/Voluntary Sector Initiative (ANVSI) vise à favoriser la collaboration entre le secteur communautaire et le gouvernement albertain. L'ANVSI compte sur un comité de collaboration qui rassemble des représentants du secteur, du gouvernement provincial, du milieu universitaire, ainsi que des bailleurs de fonds (Alberta Culture and Community Spirit, 2011). Ce groupe examine les enjeux qui présentent un intérêt pour le secteur, dont la durabilité et les capacités, des enjeux qui sont reliés à l'IMT.

Un rapport sur la situation du secteur en Alberta doit être publié au printemps 2011. Pour ce rapport, les organismes Canada West Foundation et Calgary Chamber of Voluntary Organizations (CCVO) ont reproduit l'Enquête nationale auprès des organismes sans but lucratif et bénévoles (ENONB) de 2003 pour l'Alberta, afin de disposer de données de séries chronologiques et de mettre cette ressource à jour.

### **Manitoba**

En 2009, la province du Manitoba a commencé à recueillir des données détaillées sur le secteur communautaire. L'étude provinciale, qui est un partenariat entre la Manitoba Federation of Non-Profit Organizations (MFNPO), le gouvernement provincial et le Bureau des statistiques du Manitoba, porte sur les professions en santé et en service social dans le secteur communautaire. Cette étude est devenue un modèle de collecte de données d'IMT pour tous les conseils sectoriels manitobains, et elle sera menée annuellement à partir de 2012. Dans le futur, l'étude qui porte sur la santé et les services sociaux sera élargie afin d'inclure tout le secteur communautaire. La MFNPO prévoit également recenser les organisations communautaires de tous les sous-secteurs.

### **Ontario**

Le gouvernement de l'Ontario a annoncé, en 2010, qu'il travaillait avec le secteur communautaire afin de créer un plan d'action stratégique à long terme pour le secteur communautaire. Les partenaires clés de la stratégie sont le gouvernement provincial, par l'entremise du ministère des Affaires civiles et de l'Immigration, la Fondation Trillium de l'Ontario et le réseau Ontario Nonprofit Network. La stratégie a commencé par une consultation auprès des intervenants, dont les résultats ont été diffusés en mars 2011 (le Projet de partenariat, 2011). Bien que la stratégie en soit encore à ses débuts, le réseau Ontario Nonprofit Network a produit aux fins de ce projet une stratégie pour le développement RH.

### **New Brunswick**

En 2004, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a publié un rapport intitulé *Emploi dans le secteur bénévole : Contexte néo-brunswickois* (Carr et al., 2004). Ce rapport a fourni une information locale bien nécessaire sur l'emploi dans le secteur. D'autres initiatives en faveur de l'IMT ont été plus lentes à se développer. Les initiatives actuelles comprennent un travail continu dans le cadre de réseaux communautaires régionaux, ainsi qu'un partenariat de recherche : le Réseau de recherche en politiques sociales, auquel participent le gouvernement provincial, l'Université du Nouveau-Brunswick et l'Université de Moncton, qui vise l'accroissement de la recherche dans la province ainsi que le partage des connaissances entre les universités néo-brunswickoises et le gouvernement provincial.

### **Nouvelle-Écosse**

En 2009, en raison du manque d'information sur la main-d'œuvre communautaire, Phoenix Youth Programs et la Federation of Community Organizations (FOCO) ont noué un partenariat pour mener une étude sur les organisations bénévoles et communautaires de la province (FOCO, 2011; Gardner Pinfold, 2010). L'étude comportait un sondage, des groupes de discussion et des entrevues en personne. Les résultats, qui constituent des données de base sur le secteur en Nouvelle-Écosse, soulèvent des questions clés pour des recherches futures et pour une politique sur les ressources humaines.

### **Terre-Neuve-et-Labrador**

À Terre-Neuve-et-Labrador, le gouvernement provincial se fait le promoteur du secteur communautaire par l'entremise du Voluntary and Non-Profit Secretariat. Beaucoup de projets de ce secrétariat visent à promouvoir le bénévolat et à donner une plus grande visibilité au secteur, mais on s'intéresse aussi énormément au renforcement des capacités du secteur. Conjointement avec le Newfoundland and Labrador Statistics Agency, le secrétariat mène également un recensement des organisations communautaires de la province afin de disposer de données à diverses fins, notamment pour les projets en cours, dont la poursuite de l'élaboration de l'IMT.

## Sources de données dans le secteur communautaire

Comme il a été mentionné, les institutions gouvernementales ne sont pas les seuls fournisseurs d'IMT. En fait, plusieurs enquêtes régionales et nationales recueillent de l'IMT sur le secteur communautaire. Ces enquêtes, qui constituent des sources d'information précieuse, sont souvent citées comme des ressources fiables de données sur la rémunération dans le secteur communautaire et sur les organisations communautaires. Bien qu'il y ait d'autres enquêtes et sources d'information, nous présentons ci-dessous les sondages récurrents qui ont été les plus cités par les informateurs clés durant les consultations.

### Boland Survey of Not-For-Profit Salaries and Human Resource Practices

Ce sondage, couramment désigné sous le titre de Peter Boland Survey, a débuté à Calgary en 1996 à titre d'initiative locale, en vue d'élaborer l'IMT pour le secteur communautaire local. Le sondage questionne les organisations participantes au sujet de l'emploi, des salaires, des avantages sociaux et de la rotation. Les résultats sont ventilés selon la taille des organisations (évaluée d'après le budget de fonctionnement annuel) et selon les postes ou appellations d'emploi.

Le sondage est maintenant élargi pour englober plus de 300 participants à l'échelle nationale, ce qui en fait le plus important sondage du genre au Canada. Ces dernières années, le sondage a dépassé les frontières de l'Alberta pour inclure d'autres provinces et régions; toutefois, les participants non albertains sont encore peu nombreux, ce qui peut limiter la généralisation des résultats. L'étude qui porte sur les provinces des Prairies (Alberta, Manitoba et Saskatchewan) est toujours la plus populaire et la plus connue de ces sondages, et elle compte le plus grand nombre de participants. Afin d'encourager la participation, les résultats du sondage sont accessibles uniquement aux organisations qui soumettent leurs propres données.

### Société canadienne des directeurs d'association (SCDA)

La Société canadienne des directeurs d'association (SCDA) est une organisation nationale qui regroupe les DG et les cadres des organisations communautaires et des industries qui desservent les organisations communautaires. La SCDA mène annuellement, auprès de ses membres, un sondage sur la rémunération. Ce sondage, qui est effectué depuis plus de dix ans, fournit des comparaisons sur la rémunération annuelle offerte par les organisations membres de la SCDA. Près de 300 organisations ont participé au sondage pour 2010-2011, ce qui représente plus de 800 cadres.

Le sondage recueille de l'information sur la rémunération pécuniaire, mais présente aussi une ventilation de la rémunération en nature, des avantages sociaux relatifs à la santé et aux régimes de retraite, et de la rémunération au rendement. Ces données sont ventilées selon la taille des organisations, le genre d'organisation, la région où se déroulent les activités de l'organisation, la catégorie de membre, les caractéristiques démographiques des cadres (p. ex., âge, sexe, expérience) et d'autres catégories. Pour ce qui est du genre d'organisation, la SCDA utilise quatre catégories : associations de l'industrie, associations professionnelles, organismes de charité, et intérêts particuliers ou courants; les deux dernières catégories sont particulièrement intéressantes pour l'IMT sur le secteur communautaire. Il convient de souligner que ces données couvrent quatre niveaux de postes de cadre (des DG aux gestionnaires), mais ne concernent pas d'autres postes du personnel. Les données peuvent être achetées sur le site Web de la SCDA; pour y avoir accès, il n'est pas nécessaire d'être membre de la SCDA ni d'avoir participé au sondage.

### Community Social Services Employers' Association (CSSEA)

Organisme de la Colombie-Britannique, la Community Social Services Employers' Association (CSSEA) dessert les employeurs d'organisations syndiquées du domaine des services sociaux qui reçoivent un financement du gouvernement provincial. Cet organisme, qui n'est pas très connu à

l'extérieur de la province, sonde ses membres deux fois l'an afin de recueillir des données en vue des négociations collectives. Les organisations membres participent à des activités telles que la formation à l'emploi, les services multiculturels et les services d'établissement, les services correctionnels et les services de justice communautaire, et divers programmes au service des populations à risque (CSSEA, 2011). Il convient de mentionner que ces sondages obtiennent un taux de réponse très élevé (environ 80 %), car la participation est liée au processus de négociation collective.

Les données recueillies comprennent de l'information sur la rémunération (salaires et avantages sociaux), les pratiques en matière de rémunération et la rotation du personnel. Ces sondages couvrent une variété de postes qui ont été développés par la CSSEA en collaboration avec les organisations des employeurs. Les résultats des sondages sont disponibles uniquement aux organisations membres participantes. Les données sont ventilées selon le budget organisationnel, l'appellation d'emploi et la région. D'autres comparaisons sont également comprises dans certaines catégories, par exemple l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour des postes de cadre. La CSSEA prépare en outre des comparaisons additionnelles entre les catégories des organisations membres et d'autres employeurs communautaires (p. ex., employeurs provinciaux, commissions scolaires) (CSSEA, 2009a, 2009b).

### L'Enquête sectorielle d'Imagine Canada

Imagine Canada est un organisme national sans but lucratif qui dessert et soutient les organismes de bienfaisance et les organisations communautaires. Imagine Canada participe depuis longtemps à des activités de recherche portant sur les organismes de bienfaisance, sur les organisations communautaires et sur le bénévolat, et travaille entre autres en collaboration avec Statistique Canada pour l'ENONB et pour l'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation (ECDBP). En 2009, Imagine Canada a lancé un programme d'enquête (L'Enquête sectorielle) afin d'examiner la situation des organismes de bienfaisance pendant la récession. Dans cette enquête, Imagine Canada

questionnait ces organismes au sujet de leur situation, comparativement à ce qu'elle était une année plus tôt. L'échantillon du sondage est composé d'organismes de bienfaisance dont les revenus sont supérieurs à 30 000 \$ et qui ne sont pas des communautés religieuses. Ce processus permet d'établir des comparaisons directes avec les données de l'Agence du revenu du Canada sur les organismes de bienfaisance (Imagine Canada, 2011a, 2011b).

Le sondage examine dans quelle mesure les organisations réalisent leur mandat, en se basant sur des éléments tels que la demande de services, le revenu (p. ex., dons, subventions), les dépenses et les ressources de l'organisation (personnel et bénévoles), et la confiance des organisations en l'avenir. Il comporte un ensemble de questions de base ainsi que des questions en rotation sur des champs d'intérêt particulier. Le sondage sera refait plusieurs fois l'an, ce qui créera un ensemble de données longitudinales qui permettront de mieux comprendre les enjeux actuels et les tendances à long terme relativement aux organismes de bienfaisance et aux organisations communautaires. Sur son site Web, Imagine Canada offre les données gratuitement à toutes les parties intéressées (Imagine Canada, 2011b).

L'Enquête sectorielle fournit une information précieuse sur les tendances dans le secteur communautaire et comprend des ventilations analytiques, par catégorie (c.-à-d., organisme de bienfaisance ou fondation), relativement aux revenus annuels, au domaine d'activité, à la région où se déploient les activités et au nombre d'employés rémunérés. Bien qu'elle soit relativement récente, cette enquête a reçu une grande attention médiatique; elle a suscité beaucoup d'intérêt et cela, pas seulement dans le secteur communautaire. Ce qui distingue l'Enquête sectorielle des autres sondages présentés ici, c'est qu'elle ne recueille pas de données sur les salaires et les avantages sociaux. Toutefois, l'enquête présente des données de référence utiles sur la santé du secteur communautaire et, au fil du temps, elle permettra d'effectuer une vaste analyse des tendances au sein du secteur.

## Objectifs concernant le système d'IMT pour le secteur communautaire

Les répondants ont discuté des objectifs à privilégier pour l'avenir du système d'IMT. Comme il a été mentionné, la plupart des répondants voulaient des données pertinentes et plus facilement accessibles (surtout des données sur la rémunération), qui constitueraient la pierre angulaire du système d'IMT, mais ils ne s'entendaient pas sur la façon de procéder. Certains répondants souhaitaient que les organisations communautaires soient comprises dans l'EPA et l'EERH, ou que Statistique Canada mène régulièrement une enquête nationale sur les organisations communautaires; ils soulignaient la grande qualité des enquêtes nationales ainsi que la large reconnaissance de l'EPA et de l'EERH en tant que mesures clés des questions liées à la main-d'œuvre. Toutefois, d'autres répondants désiraient poursuivre la collecte de données régionales et locales, et énuméraient plusieurs raisons contre la collecte de données à l'échelle nationale : le secteur compte suffisamment de talents et d'expertise dans ce domaine (ainsi que le démontrent les divers sondages mentionnés ci-dessus), et il faudrait les encourager et les soutenir; les différences régionales au sein du secteur nécessitent une approche nuancée; les plus petites provinces et localités doivent être mieux représentées que ce qui est possible

dans une enquête nationale; et les défis en matière d'IMT requièrent plus de souplesse et des solutions formulées par le secteur. Mais quelle que soit la méthode choisie, les répondants ont affirmé qu'on devrait mettre l'accent sur l'élaboration de données de haute qualité, à faible coût, produites en temps opportun et recueillies sur une base durable, et qui soient représentatives du secteur communautaire. Cette exigence constituait la plus haute priorité pour l'élaboration de données, car on répondrait ainsi aux besoins de la plupart des groupes d'utilisateurs.

À plus long terme, les répondants étaient enthousiastes à l'idée de commencer à travailler au développement d'un modèle économétrique pour le secteur, afin de permettre les prévisions de la demande et d'examiner les tendances dans le secteur. Bien que les réponses divergeaient quant à la manière dont ce processus devait se dérouler et quant à ce que devrait comporter un modèle prévisionnel, on jugeait qu'il s'agissait d'une importante possibilité de croissance et de développement. Les répondants ont affirmé que les tendances à long terme au sein de la population et de la main-d'œuvre (p. ex., population vieillissante, présence accrue des Autochtones et des nouveaux immigrants dans le bassin de main-d'œuvre, tendances concernant l'éducation postsecondaire) font en sorte que les prévisions à long terme sont devenues un sujet d'actualité et un domaine que le secteur doit explorer.



# 8 Conclusions

---

Les plus petites organisations communautaires (qui constituent la majeure partie des organisations du secteur) connaissent moins l'IMT, et leurs capacités sont donc plus limitées en matière de recherche, d'analyse et d'utilisation des données.

Les conclusions suivantes sont basées sur les constatations des consultations menées auprès des intervenants, sur un examen des données d'IMT actuellement disponibles (tant les données fournies par les répondants lors des consultations qu'un exercice de données conduit par Informetrica Limited), et sur les discussions, idées et commentaires du comité consultatif sur l'IMT.

Ces conclusions examinent l'infrastructure actuelle pour l'IMT ainsi que les besoins du secteur, et elles nous permettront d'élaborer un cadre pour améliorer l'IMT dans le secteur communautaire. Les conclusions sont regroupées par thèmes; chaque thème présente un éventail différent d'idées, de préoccupations et de considérations.

## Concepts clés qui retiennent l'attention

Au début de chaque entrevue concernant l'IMT, les répondants ont été informés de la définition de l'IMT aux fins de la présente étude, et ont reçu des exemples d'IMT. L'enquête menée dans le cadre des consultations a ensuite porté sur l'utilisation de l'IMT par les répondants, sur la fréquence à laquelle ils consultent l'IMT ou effectuent des recherches sur l'IMT, et sur la façon dont ils utilisent les données actuelles. Ces questions ont ensuite favorisé les discussions au sujet du système d'IMT sur le plan conceptuel, ainsi qu'au sujet des développements de l'IMT au Canada.

Les organisations et les utilisateurs ont des degrés divers de connaissances et d'expérience en matière d'IMT. Les producteurs de données, les analystes et les chercheurs, ainsi que certains importants utilisateurs finaux, connaissent souvent très bien l'IMT et l'utilisent régulièrement dans le cadre de leur travail. Par contre, les plus petites organisations communautaires (qui constituent la majeure partie des organisations du secteur) connaissent moins l'IMT, et leurs capacités sont donc plus limitées en matière de recherche, d'analyse et d'utilisation des données. Certains considèrent que l'IMT est un outil essentiel dont ils ont besoin quotidiennement. Pour d'autres, l'IMT représente une ressource consultée uniquement de façon intermittente, en s'adressant à des intermédiaires ou à d'autres utilisateurs de données, et seulement lorsqu'ils ont besoin de renseignements très spécifiques (p. ex., données nécessaires afin de préparer une description d'emploi ou de fixer les salaires pour divers postes).

Dans le secteur communautaire, les capacités et les besoins en matière d'IMT sont variés. Un modèle conceptuel d'IMT pour le secteur communautaire comporterait donc :

- un corpus de données d'IMT pour le secteur
- entouré d'un ensemble connexe de connaissances, produits et applications d'IMT (capacités des utilisateurs, rapports, ressources, scénarios prévisionnels, etc.)
- le tout inséré dans une vue d'ensemble des dynamiques du marché du travail, de l'économie et de la société, dynamiques dont il faut tenir compte pour comprendre le secteur communautaire dans un contexte plus large

Le modèle comporterait des éléments statiques et dynamiques :

- statiques : information actuelle, information servant à prendre des décisions ou à faire des choix à plus court terme
- dynamiques : information au sujet des tendances à plus long terme, information pour la planification, la stratégie, la prévision

Comme l'indique ce modèle, certains utilisateurs auront uniquement besoin d'une IMT détaillée qui est spécifique à leur situation; toutefois, d'autres utilisateurs auront besoin d'une information sur le contexte plus large du marché du travail, et de données qui mettent en lumière les tendances et les dynamiques au sein du secteur.

- Le Rapport Drummond<sup>11</sup> a engendré un intérêt accru pour l'IMT en beaucoup de domaines. Si elles sont suivies, ses recommandations générales permettront sans doute d'améliorer tout le système d'IMT. Toutefois, il est important de maintenir le cap sur les besoins propres au secteur communautaire
  - > De nouveaux développements sont survenus sur le plan de l'IMT grâce à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) (p. ex., le portail Web Travailler au Canada), mais nous ne savons pas encore quels aspects du Rapport Drummond seront mis en œuvre; il faut nous assurer de ne pas doubler ces efforts dans notre cadre

- > Nous devons nous assurer que les besoins du secteur communautaire ne sont pas laissés de côté dans ce vaste travail
- L'IMT est une question de politiques et de données. Elle peut permettre de connaître les organisations communautaires, de faire œuvre de sensibilisation à leur égard, et de créer une cohésion entre les organisations communautaires
  - > Pour faire progresser les choses, l'IMT représente un outil clé pour mieux connaître le secteur, pour briser les mythes et pour promouvoir les emplois communautaires auprès des travailleurs potentiels
- L'IMT devient un enjeu de premier plan pour le secteur. Bien que les besoins et les demandes des utilisateurs varient beaucoup (p. ex., quantité et spécificité de l'IMT nécessaire, fréquence d'utilisation), on s'accorde de plus en plus pour dire que l'IMT est bonne et profitable
  - > Selon l'expérience d'autres conseils sectoriels, les défis RH croissants (dotation, rotation, réalisation du mandat et des objectifs organisationnels, etc.) font en sorte que l'intérêt pour l'IMT s'accroît énormément
- On remarque un mouvement en faveur de l'IMT et beaucoup d'intérêt pour l'IMT, ainsi qu'un sentiment d'urgence pour trouver des données et des solutions en matière d'IMT, ce qui accroît la demande pour une meilleure IMT (p. ex., des délais plus courts pour la publication des données, un plus grand nombre de détails, un contenu plus local)
  - > Bon nombre de groupes ont investi beaucoup de temps et d'efforts dans le système (pour répondre aux sondages, recueillir des données, diffuser l'IMT, éduquer les autres, etc.), et ils sont désireux de faire progresser l'IMT
  - > De nouvelles initiatives sur l'IMT pour le secteur communautaire ont été lancées au Canada, et de nombreux projets sont menés par des gouvernements provinciaux et par des organismes
- La vaste portée du secteur fait en sorte que l'élaboration d'un système d'IMT représente un grand défi. Les services sociaux domineront probablement, mais la stratégie doit reconnaître la diversité des organisations communautaires (tant pour ce qui est de leur taille que de leur domaine d'activité)

11. La section 2 présente de plus amples renseignements sur le Rapport Drummond.

## On dispose de sources de données sur lesquelles on peut s'appuyer

Comme il a été mentionné, beaucoup de statistiques sur la main-d'œuvre qui sont jugées fondamentales et essentielles au travail d'IMT d'autres secteurs et industries n'identifient pas spécifiquement les organisations communautaires. Sans ces données de base (p. ex., nombre d'organisations ou d'employés communautaires, taux des salaires pour tous les types d'organisations, information sur les conditions de travail), l'élaboration d'un cadre d'IMT semble un énorme défi.

Durant les entrevues, les répondants ont été questionnés au sujet des données d'IMT disponibles au Canada et des données qu'ils utilisaient personnellement. Ces conversations ont mis en lumière la diversité de l'information disponible ainsi que la grande variété de sources d'information. Les utilisateurs ont décrit les données qu'ils connaissaient et ils les ont évaluées quant à leur utilité.

- Les entrevues ont révélé que beaucoup d'utilisateurs finaux ne connaissaient pas toute la gamme de sources de données dont on dispose. Une excellente occasion se présente donc en vue de promouvoir les données disponibles pour s'assurer qu'elles sont utilisées le plus possible
  - Bien qu'on dispose de données d'IMT de haute qualité, la connaissance de ces données et l'accès à ces données varient selon les sources de données. Par exemple, on peut obtenir gratuitement ou pour une modique somme les résultats de certains sondages, tandis que d'autres sont plus coûteux. De même, alors que certains travaux de recherche universitaires sont disponibles gratuitement (grâce à l'accès libre, via leur publication dans des rapports ou directement auprès des chercheurs), l'accès à d'autres travaux est extrêmement coûteux
    - > Les données doivent être plus facilement disponibles, en tenant compte du fait que beaucoup d'organisations du secteur n'ont pas de budget pour l'achat de données, et n'ont ni le temps ni les capacités de mener une analyse détaillée
- Certaines circonstances, par exemple les changements dans les contrats publics et la transformation des besoins, peuvent entraîner rapidement des conséquences pour les employeurs et les employés du secteur. Des données spéciales peuvent être nécessaires afin de comprendre et d'analyser ces circonstances, et de s'y adapter
  - L'Enquête nationale auprès des organismes sans but lucratif et bénévoles (ENONB), parrainée par le gouvernement, et les publications connexes conservent une grande popularité auprès des utilisateurs, mais elles sont obsolètes (ces données existent depuis près de dix ans) (Statistique Canada, 2003). Une nouvelle enquête, ou une nouvelle source de données similaires, serait bien accueillie et extrêmement utilisée par bon nombre d'intervenants du secteur
    - > Si l'enquête doit être refaite, les répondants aimeraient qu'on pose les mêmes questions afin de créer des séries chronologiques de données
  - Le partage de données est souhaitable et beaucoup de producteurs sont prêts à partager un plus grand nombre de données. À l'heure actuelle, il est toutefois difficile de partager les études et l'information en temps opportun et de façon à ce que les données soient utiles à tous (p. ex., possibilité de comparer les études relativement aux données sur les salaires et la rémunération)
  - Concernant l'analyse des données, le secteur possède sur le terrain des îlots d'expertise dans le domaine de l'IMT. Ces personnes et ces sources de données sont souvent jugées fiables, et on considère que les utilisateurs finaux peuvent s'adresser à elles pour leurs besoins d'IMT
  - Les producteurs de données, surtout ceux qui relèvent des gouvernements fédéral et provinciaux, doivent travailler ensemble pour raffiner la collecte des données et pour améliorer la précision des données sur les travailleurs et les employeurs du secteur



## Il faut de nouvelles données de sources variées pour répondre à différents besoins

Ainsi que nous l'avons vu, il existe des ensembles de données de bonne qualité, mais toutes ces données ne sont pas disponibles, accessibles ou pertinentes pour tous les utilisateurs qui pourraient en profiter. En outre, il n'est peut-être pas facile de comparer certaines de ces données avec des données d'autres sources, ce qui représente un défi pour les personnes qui n'ont pas d'expertise dans l'utilisation de données, ou qui n'ont ni le temps ni les ressources nécessaires afin de comparer et d'analyser l'information. Bien que nous désirions nous concentrer sur l'accroissement du volume des données, cela ne diminue en rien la nécessité de profiter des données actuelles et sous-jacentes. Le secteur continuera à compter sur les outils et sondages déjà en place pour les données; d'autres données seront utilisées afin d'élargir cette base ainsi que les possibilités pour son utilisation. Tant les données actuelles que de nouvelles sources de données sont nécessaires pour améliorer le cadre d'IMT.

On a demandé aux répondants d'identifier les nouvelles données nécessaires pour renforcer le cadre d'IMT, en se prononçant d'après leur connaissance des données actuelles sur le secteur communautaire canadien, sur le secteur communautaire en certaines provinces ou régions, et sur d'autres secteurs au Canada. On leur a demandé quelles seraient les données les plus utiles, si l'on ne tenait pas compte des coûts, de la source de données (gouvernement, entreprise privée ou secteur communautaire) ou d'autres défis relativement à l'obtention des données. Les répondants ont mentionné qu'ils désirent des données générales et spécifiques, couvrant les conditions nationales et locales. Certaines de ces données sont déjà disponibles, tandis que d'autres ensembles de données devraient être recueillis.

De nouvelles données peuvent être produites par divers ordres de gouvernement et par le secteur communautaire — l'une ou l'autre de ces sources, ou les deux. Les conclusions de la consultation indiquent un besoin et un intérêt tant pour les

données générées par les gouvernements que pour les données générées par le secteur communautaire. À l'heure actuelle, beaucoup d'initiatives de collecte de données proviennent du secteur. Les progrès réalisés dans ce travail offriront des possibilités accrues pour l'amélioration des données disponibles.

- On manque de données nationales sur le secteur communautaire. Le Système de comptabilité nationale fournit des renseignements précieux, mais cette source de données ne peut compenser le manque d'un identifiant communautaire dans d'autres outils (p. ex., l'Enquête sur la population active), ce qui se répercute sur les données disponibles
  - > Bien que les données nationales soient une préoccupation majeure, ce ne peut être le seul point d'intérêt; les données régionales sont également importantes, et elles sont souvent beaucoup plus utiles aux utilisateurs
  - > Beaucoup de régions (les plus petites provinces et les régions métropolitaines) ne sont pas bien desservies par les enquêtes visant l'obtention de données nationales. Il est fréquemment impossible de trouver des détails à l'échelle locale. Le suréchantillonnage, les enquêtes supplémentaires, les partenariats locaux ou d'autres outils pourraient permettre de fournir à tous les utilisateurs des données plus locales
  - > Les répondants ont affirmé que, conformément à la suggestion et à la recommandation du Rapport Drummond, les données nationales d'IMT recueillies et diffusées par Statistique Canada devraient être traitées comme un bien public et être offertes gratuitement à tous les utilisateurs
- Beaucoup de petites études ponctuelles sont menées chaque année sur les organisations communautaires et sur les marchés du travail, et on relève de nouvelles enquêtes régionales et provinciales<sup>12</sup>; de nouvelles normes et bonnes pratiques relatives aux données seraient profitables pour faire en sorte que les nouvelles études et les études futures empruntent des définitions et des questions de recherche semblables, ainsi que des méthodologies similaires. Cela favoriserait les comparaisons entre les sources de données, tout en aidant les utilisateurs finaux à s'y retrouver dans les données disponibles

12. En novembre 2010, dans au moins cinq provinces on remarquait de nouvelles activités de collecte de données et de nouvelles initiatives sur l'IMT, en cours ou planifiées pour un avenir immédiat.

- Les nouvelles données doivent être accessibles à tous
  - > Pour les utilisateurs, les finances sont un obstacle majeur à l'accès aux données
- Le secteur communautaire canadien a besoin d'avoir accès à des données de haute qualité sur le secteur, comme c'est le cas dans d'autres pays (p. ex., au Royaume-Uni et dans certains États américains)
- Les partenariats de recherche entre les gouvernements et les universités (dans lesquels les gouvernements, à l'échelle régionale ou nationale, recueillent des données et les partagent avec les universités, afin que les chercheurs puissent les analyser pour ensuite publier leurs résultats) se sont avérés profitables pour l'étude des organisations communautaires au Canada et à l'étranger, et ils devraient être encouragés et élargis
- Parallèlement au besoin de meilleures données sur la main-d'œuvre communautaire, on relève le besoin d'un plus grand nombre de données sur les bénévoles. Beaucoup d'organisations communautaires comptent sur des bénévoles et sur des employés rémunérés, et ces deux groupes occupent des fonctions clés dans les activités organisationnelles de chaque jour. Par ailleurs, le bénévolat est parfois une voie d'accès à un emploi rémunéré dans le secteur. Le travail rémunéré et le bénévolat sont deux réalités distinctes, mais on doit tenir compte de ces deux réalités dans l'élaboration des données
- En plus des données nationales nécessaires pour fournir de l'information de base sur le nombre de travailleurs, les taux de salaire, etc., on a besoin d'études spéciales pour examiner des aspects et des attributs du secteur. Par exemple, des données sur certains sous-secteurs du secteur sans but lucratif (relations internationales, organismes de sports, etc.) seraient utiles afin de mieux comprendre des parties du secteur dont on ne traite habituellement pas bien dans les enquêtes plus vastes portant sur les organisations communautaires. En outre, des études sur les caractéristiques particulières de la main-d'œuvre communautaire (sexe, race, groupe ethnique, capacités, etc.) pourraient aider à attirer de nouveaux groupes d'employés et à éliminer les obstacles (réels et perçus) au travail dans les organisations communautaires
  - > Ces études sont nécessaires pour mieux comprendre le secteur communautaire et pour orienter les stratégies de ressources humaines,

les politiques et la planification stratégique au sein du secteur (p. ex., stratégies afin d'accroître la diversité de la main-d'œuvre, de s'adapter aux nouveaux bassins de main-d'œuvre, de favoriser le recrutement de professionnels qualifiés ou de garder les talents)

## Les données doivent être plus accessibles

Ainsi qu'il a été mentionné, l'IMT peut être considérée comme un bien public : un large accès à l'IMT facilite le bon fonctionnement du marché du travail, et aide les employeurs, les travailleurs, les intermédiaires et les gouvernements à prendre de sages décisions au sujet du marché du travail (Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail, 2009). Ces groupes d'utilisateurs ont cependant un accès inégal à l'IMT produite actuellement, ce qui est attribuable à deux problèmes majeurs : tout d'abord, le manque de connaissance des utilisateurs relativement au système d'IMT, aux sources d'IMT et à la façon de se servir des données; et ensuite, le manque de moyens pour acheter les données nécessaires.

Un grand nombre de répondants ont observé que les petites organisations ont des capacités limitées, sinon aucune, en ce qui a trait à l'achat des données. Pour ces organisations, les données sont jugées comme un « supplément » : parce que les données comblent des besoins internes et ne contribuent pas directement à la réalisation de la mission et du mandat de l'organisation, elles ne sont pas considérées comme une priorité dans l'attribution des maigres ressources. En outre, étant donné que beaucoup de ces organisations n'ont pas fréquemment besoin de données, mais surtout de façon ponctuelle, elles estiment souvent que c'est une perte de temps et d'argent de se familiariser avec l'IMT, de participer à des projets d'IMT et d'acheter régulièrement des données.

Afin que les petites organisations puissent tirer le plus grand profit possible des données, celles-ci doivent être offertes gratuitement ou pour une modique somme. Les données fournies doivent aussi être assorties d'analyses et d'explications suffisantes pour permettre aux nouveaux utilisateurs de l'IMT de comprendre et d'utiliser adéquatement

l'information qu'ils reçoivent. Les organisations auront également besoin de soutien en vue d'accroître leurs capacités en matière d'IMT, ainsi qu'il est exposé ci-dessous.

## Les capacités du secteur doivent être renforcées

Comme il en est pour tout exercice visant à construire une infrastructure (que ce soit pour des données, la technologie ou la construction), il faut d'abord investir dans l'infrastructure elle-même ainsi que dans le savoir-faire et dans les capacités d'utiliser efficacement cette infrastructure. En matière d'IMT, nous avons besoin d'information, mais aussi de la capacité d'assembler, d'analyser et de diffuser les données qui sont produites. Vu que l'IMT n'est pas utilisée aussi fréquemment ou intensément dans le secteur communautaire que dans d'autres secteurs où l'on dispose de plus de données, les capacités et les habiletés des utilisateurs sont inévitablement moins développées. Comme il a été mentionné, pour une stratégie fructueuse, il faudra susciter l'intérêt des utilisateurs finaux de l'IMT.

Selon les répondants, il faut renforcer les capacités à tous les niveaux; ils ont souligné qu'il est important de veiller à ce que l'offre et la demande d'IMT soient stimulées tout au long de cet exercice; si la demande pour des produits d'IMT est insuffisante, ou s'il n'y a pas de produits pour certains groupes d'utilisateurs (p. ex., chercheurs, petites organisations communautaires), cela pourrait tempérer l'enthousiasme pour l'amélioration de l'IMT ou entraîner un désintérêt chez les utilisateurs potentiels.

- Nous devons continuer dans la voie de la collaboration et du partage des connaissances
  - > La formation et l'éducation, tant pour les producteurs que pour les utilisateurs de données, sont nécessaires afin de transmettre l'expertise qu'on retrouve actuellement dans le secteur. Des projets de « formation des formateurs » ont obtenu beaucoup de succès dans d'autres domaines et pourraient convenir aux organisations communautaires

- > La capacité financière du secteur est limitée relativement au financement et à l'élaboration de l'IMT; beaucoup d'organisations communautaires qui désirent renforcer leurs capacités en matière d'IMT auront besoin d'aide à cette fin (p. ex., formation peu coûteuse, données offertes gratuitement ou pour une modique somme)
- Tenant compte des différents niveaux d'expertise et d'habiletés en matière d'IMT, le secteur a besoin d'outils qui présentent l'information dans un format accessible aux utilisateurs finaux
  - > On rencontre une variété de besoins et d'habiletés; il n'y a pas de solution unique pour ce qui est de l'IMT
- Les utilisateurs et les producteurs d'IMT doivent s'appropriier les données afin que le système soit largement utilisé et accessible au sein du secteur
- Les centres de données en ligne (p. ex., Imagine Canada, Conseil RH) fournissent d'excellentes données aux utilisateurs finaux, même si on pourrait recourir davantage à ces ressources, spécialement dans les plus petites organisations
- Nous devons continuer à promouvoir l'utilisation de l'IMT dans le secteur auprès des travailleurs, pour des tâches telles que la recherche d'un emploi et la planification de la carrière; et auprès des employeurs, pour des activités de gestion RH et de planification stratégique
- Face aux enjeux relatifs à la main-d'œuvre et à l'IMT, le secteur doit passer d'une attitude réactionnaire (p. ex., activité limitée ou nulle en faveur de la planification stratégique ou de la planification de la relève) à une attitude proactive : les employés potentiels auront une meilleure opinion du secteur, et les employeurs pourront gérer plus efficacement les organisations au lieu d'affronter les crises au fur et à mesure qu'elles surviennent
  - > La prévision devrait être considérée comme un élément clé pour améliorer la planification stratégique et les pratiques RH des petites et des grandes organisations
  - > Les activités prévisionnelles peuvent concerner les projections de base relatives à l'IMT — par exemple, utiliser les données démographiques sur la main-d'œuvre actuelle pour déterminer les besoins futurs d'embauche (afin de prédire et de planifier les départs à la retraite, etc.), connaître les tendances au sein de la main-d'œuvre pour s'adapter et attirer de nouveaux groupes de travailleurs (p. ex., les minorités

visibles, les Autochtones, les travailleurs plus âgés, les personnes handicapées), ou prévoir les besoins de personnel qualifié et les taux de diplomation aux études postsecondaires

En plus de ces projections traditionnelles relatives à l'IMT, il existe un important potentiel pour l'utilisation de projections plus vastes, à l'échelle sociale, économique ou démographique (projections sur : la croissance économique, la scolarité, le vieillissement de la population, le nombre de nouveaux immigrants, la diversité et les communautés ethnoculturelles, les taux d'incapacité, etc.), en vue de prévoir les volumes futurs pour les services, de cerner les défis organisationnels potentiels, et de s'adapter pour répondre aux besoins à long terme de la collectivité.

# 9 Recommandations

---

Pour élaborer un système efficace d'IMT, il faudra la participation soutenue et l'appui d'un groupe de travail national sur l'IMT, composé d'organisations locales, régionales, provinciales et nationales qui œuvrent dans le domaine de l'IMT.

En tenant compte des constatations et conclusions présentées plus haut, le comité consultatif sur l'IMT a formulé des recommandations afin d'améliorer l'IMT sur le secteur communautaire, et afin de créer ultimement un système d'IMT efficace et durable pour l'avenir. Les recommandations constituent un plan d'action et indiquent tant ce qu'il faut faire que le processus à suivre afin de mettre en œuvre toutes ces recommandations et d'atteindre les objectifs concernant l'IMT pour le secteur.

Ces recommandations portent sur d'importantes mesures à prendre pour passer à l'action, et comportent des priorités visant les gouvernements, les collectivités et les organisations communautaires. Bien que les recommandations marquent la phase finale du projet en cours, le comité consultatif sur l'IMT reconnaît que son travail se poursuivra, grâce à la demande croissante et à l'intérêt suscité dans le secteur. La continuation de ce travail sera en grande partie assurée par le secteur, tandis que le Conseil RH agira comme catalyseur en donnant accès aux ressources; en coordonnant les efforts; et, surtout, en réunissant des experts et des professionnels provinciaux et régionaux en matière d'IMT – des personnes et des organisations qui feront en sorte que ces recommandations mènent à l'obtention de données bien nécessaires.

Pour élaborer un système efficace d'IMT, il faudra la participation soutenue et l'appui d'un groupe de travail national sur l'IMT, composé d'organisations locales, régionales, provinciales et nationales qui œuvrent dans le domaine de l'IMT. Le groupe de travail s'efforcera de réaliser les objectifs et les recommandations, tout en travaillant en harmonie avec le déploiement de ce projet du Conseil RH : Renforcer la cohésion des stratégies de la main-d'œuvre pour le secteur communautaire (janvier 2011 à septembre 2012). Ultimement, les capacités et les ressources du secteur communautaire relativement à l'IMT seront développées conjointement par des partenaires nationaux, provinciaux et locaux, étant donné que ce travail représente un bien public qui profite à tout le secteur.



## Recueillir des données et des renseignements clés pour le secteur communautaire, notamment :

- **Au cours des cinq prochaines années, recueillir des données exhaustives sur la rémunération** — pour les employeurs, les travailleurs, les intermédiaires et les décideurs. Des données normalisées sur la rémunération (p. ex., pour des classifications et des postes définis) sont nécessaires, entre autres, afin d'aider à établir les taux de rémunération, de promouvoir stratégiquement le secteur par rapport aux autres secteurs, et de comparer les salaires entre les secteurs et les régions
  - > Ces données devraient comprendre non seulement des données relatives aux salaires, mais également des renseignements sur les régimes de retraite, sur les avantages sociaux en matière de santé et sur d'autres formes de rémunération, ainsi que des données de base sur les travailleurs (c.-à-d., temps plein ou temps partiel, scolarité, âge, sexe, etc.)
  - > La collecte et la diffusion de ces données constitueront un champ d'activité clé des réseaux locaux d'IMT et créeront une base solide pour l'engagement des utilisateurs finaux
  - > À titre de modèles de pratiques exemplaires, on devrait utiliser les instruments de sondage, les modèles et les pratiques de l'organisme Community Social Services Employers' Association (CSSEA), de la Colombie-Britannique, et de Peter T. Boland & Associates
- **Au cours des dix prochaines années, établir pour le secteur des prévisions et des scénarios de planification** — pour les travailleurs, les employeurs, les intermédiaires et les décideurs. Cet exercice débutera dès que possible, à partir des données disponibles. Tout en reconnaissant que les exercices prévisionnels réalisés bien à l'avance sont de nature générale et manquent de spécificité, l'objectif est d'élaborer au fil du temps des scénarios prévisionnels plus détaillés, afin de réussir d'ici dix ans à établir des prévisions détaillées, spécifiques au secteur
- Les prévisions aideront les organisations pour la planification RH et la planification organisationnelle; quant à eux, les travailleurs y trouveront une aide pour le choix de leur carrière, tandis que les intermédiaires, les réseaux communautaires et les gouvernements y trouveront un support pour l'orientation des politiques et pour la planification. Ces exercices de données seront harmonisés avec

la Classification internationale des organismes sans but lucratif (CIOSBL), et s'appuieront sur les systèmes de classification actuels, dont le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), la Classification nationale des professions (CNP) et la CIOSBL

## Avec Statistique Canada et des organismes de statistique provinciaux et territoriaux, explorer la faisabilité d'enrichir les données disponibles sur le secteur communautaire

- Examiner les données disponibles à l'échelle nationale et provinciale. Déterminer où les données provinciales, régionales et locales peuvent être largement publiées
- Promouvoir le partage et une plus grande utilisation des données actuelles, afin de maximiser leur utilité et d'optimiser cette ressource
- Si les données ne peuvent pas être publiées pour utilisation générale sans être altérées (suppression de données), explorer les options en vue d'avoir accès aux partenariats établis entre Statistique Canada, les organismes de statistique provinciaux et les chercheurs universitaires, afin que ces données puissent être utilisées pour la recherche et pour l'établissement des politiques gouvernementales à l'échelle provinciale, régionale et locale
- Lorsqu'il n'y a pas de données, explorer les possibilités de nouer des partenariats pour la collecte de données

## Favoriser la participation et la sensibilisation en ce qui a trait à l'IMT dans le secteur communautaire, en créant des produits clés en matière de données et en faisant la promotion de ces produits

- Mobiliser le secteur communautaire en faveur de la collecte de données de base, et de leur diffusion et promotion par l'intermédiaire de produits clés en matière de données — y compris des sondages pertinents et opportuns portant sur la rémunération, ainsi que des exercices de planification et de prévision stratégiques
- Élaborer des outils et des ressources pour divers types d'utilisateurs, dont des documents du genre « Introduction à l'IMT », des documents pour soutenir la planification stratégique des ressources humaines, et d'autres produits

- Créer des mesures incitatives pour convaincre les organisations de participer à la collecte et à l'utilisation de données
  - > Ces mesures incitatives peuvent comprendre l'accès à des produits relatifs aux données et à de la formation, en échange de la participation à des sondages et à des activités d'élaboration de l'IMT
- Cette activité devrait être considérée comme une façon de renforcer les capacités relativement à l'IMT, et de générer un intérêt continu pour l'élaboration et le maintien du système d'IMT

### **Encourager et soutenir la répartition des capacités relativement à l'IMT, grâce à des réseaux locaux et à des centres d'information reliés à un réseau national**

- S'appuyer sur les points névralgiques d'activité et sur les réseaux actuels pour développer les activités relatives à l'IMT. Les réseaux s'appuieront sur leurs forces et sur leurs capacités actuelles. Ainsi, les activités relatives à l'IMT prendront des formes différentes et les progrès réalisés varieront selon les domaines (p. ex., certains réseaux pourraient évaluer les besoins locaux, tandis que d'autres recueilleraient des données sur la rémunération)
- Relier les réseaux locaux à un système national, maintenu grâce à une collaboration entre des organisations nationales et régionales, afin d'encourager l'élaboration de données normalisées et largement comparables, fondées sur un contexte plus large où l'on prend en compte des considérations sociales et économiques
- Utiliser des outils en ligne, par exemple le wiki, pour faciliter la collecte et la diffusion de données
- Animer un sommet national sur l'IMT dans le secteur communautaire (en personne ou en ligne) à l'intention des professionnels et des responsables locaux, en vue d'échanger au sujet des compétences, de partager des outils et des connaissances, et de renforcer les capacités du réseau

### **Grâce à un groupe de travail national sur l'IMT, élaborer un plan pour établir un système d'IMT pancanadien qui soit durable, et qui s'appuie sur les sondages au sujet de la rémunération et sur les données prévisionnelles**

- Cerner les sources potentielles de financement et les façons d'avoir accès à ce financement pour les activités de démarrage et de promotion de l'IMT
- Mettre l'accent sur la création d'un système d'IMT efficace et autonome, qui soit capable de fonctionner avec un financement externe minimal
- Mobiliser à titre de sympathisants et de partenaires les organisations nationales et provinciales pertinentes qui se spécialisent dans le domaine de l'IMT et des statistiques (p. ex., Statistique Canada et les organismes de statistique provinciaux)
- Relever les possibilités de poursuivre l'élaboration des données et d'améliorer le système d'IMT en respectant les objectifs déterminés pour les sondages sur la rémunération et les données prévisionnelles, en collaboration avec les chercheurs universitaires, Statistique Canada et les organismes de statistique provinciaux
- Améliorer la durabilité en faisant en sorte que les compétences en gestion de données deviennent un domaine clé de compétences des gestionnaires et des directeurs des organisations communautaires
- Promouvoir le plan auprès des groupes régionaux et nationaux qui s'occupent de statistiques (p. ex., réunions du sous-comité sur l'IMT du Forum des ministres du marché du travail)
- Suivre de près les progrès réalisés dans le cadre des projets, selon le calendrier établi

## Poursuivre le travail en faveur de l'IMT

Bien que le présent rapport marque la phase finale de ce projet, le Conseil RH prévoit continuer à favoriser l'élaboration de l'IMT pour le secteur communautaire et à offrir aux organisations communautaires les outils et l'expertise nécessaires afin d'utiliser efficacement l'IMT. C'est pourquoi le projet *Renforcer la cohésion des stratégies de la main-d'œuvre pour le secteur communautaire* (janvier 2011 à septembre 2012) prendra en compte l'IMT. Par ailleurs, le Conseil RH planifie actuellement un autre projet en vue de poursuivre le travail du comité consultatif sur l'IMT. Dans le cadre de son projet *Élaborer l'IMT pour le secteur communautaire – Phase 2*, le Conseil RH vise à commencer la mise en œuvre des présentes recommandations, y compris la collecte de données d'IMT, le renforcement des capacités des producteurs de données et des utilisateurs finaux, et l'établissement de solides réseaux et partenariats d'IMT au Canada.

Grâce à ces initiatives, l'IMT continuera d'être un champ d'intérêt primordial pour le Conseil RH dans l'avenir.



# Bibliographie

---

- Alberta Culture and Community Spirit (2011). *Alberta Nonprofit/Voluntary Sector Initiative*, en ligne, extrait le 1er mars 2011 de <http://culture.alberta.ca/anvsi/default>
- Alberta Employment and Immigration (2008). *A Workforce Strategy for Alberta's Non-profit and Voluntary Sector*, Edmonton, gouvernement de l'Alberta.
- Carr, A., K. Carr, N. Hanna, P. Rockwood, et K. Rodgers-Sturgeon (2004). *Emploi dans le secteur bénévole : Contexte néo-brunswickois*, Fredericton, ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, gouvernement du Nouveau-Brunswick.
- Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail (2009). *Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'information sur le marché du travail pour le Canada, rapport final*, Ottawa, Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail, [http://www.imt-lmi.ca/fra/fmmt/rapport\\_final.shtml](http://www.imt-lmi.ca/fra/fmmt/rapport_final.shtml)
- Community Social Services Employers' Association (CSSEA) (2011). *CSSEA - Community Social Services Employers' Association*, en ligne, extrait le 1er mars 2011 de <http://www.cssea.bc.ca/>
- Conseil RH (2010). « Élaborer l'information sur le marché du travail pour le secteur bénévole et communautaire », en ligne, extrait le 8 novembre 2010 de <http://www.hrcouncil.ca/projets/elaborerlinformationsurlemarchedutravail.cfm>
- Federation of Community Organizations (FOCO) (2011). *The NS Not-for-Profit/Voluntary Sector Research Study*, en ligne, extrait le 1er mars 2011 de <http://www.nfpresearch.ns.ca>
- Gardner Pinfold (2010). *The State of Health of the Non-profit/Voluntary Sector in Nova Scotia*, Halifax, Federation of Community Organizations et Phoenix Youth Programs.
- Imagine Canada (2011a). *Enquête sectorielle*, vol. 1, no 3, Toronto, Imagine Canada.
- Imagine Canada (2011b). *Enquête sectorielle*, en ligne, extrait le 1er mars 2011 de [http://www.imaginecanada.ca/fr/enquete\\_sectorielle](http://www.imaginecanada.ca/fr/enquete_sectorielle)
- Informetrica Limited (2010). *The Distribution of Nonprofits by Industry and Province Working Paper No. VS-1*, Ottawa, Informetrica Limited.
- Initiative sur le secteur bénévole et communautaire (2010). *L'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire : Un partenariat au profit des Canadiens et des Canadiennes*, en ligne, extrait le 24 novembre 2010 de <http://www.vsi-isbc.org/fr/index.cfm>
- Nations Unies (2003). *Handbook on Non-Profit Institutions in the System of National Accounts*, New York, UN Department of Economic and Social Affairs Statistics Division.

- Projet de partenariat (2011). *Le Projet de partenariat : une stratégie du gouvernement de l'Ontario pour établir un partenariat plus solide avec le secteur sans but lucratif*.
- Ressources humaines et développement des compétences Canada (2010). *Travailler au Canada*, en ligne, extrait le 8 novembre 2010 de [http://www.travailleraucanada.gc.ca/pièces\\_jointes-fra.do?lang=fra&cid=1](http://www.travailleraucanada.gc.ca/pièces_jointes-fra.do?lang=fra&cid=1)
- Statistique Canada (2003). *Force vitale de la collectivité : faits saillants de l'Enquête nationale auprès des organismes à but non lucratif et bénévoles*, Ottawa, Statistique Canada.
- Statistique Canada (2006). *Classification nationale des professions pour statistiques (CNPS)*, 12-583-XIF, Ottawa, Statistique Canada.
- Statistique Canada (2007). *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) - Canada*, 12-501-XIF, Ottawa, Statistique Canada.
- Statistique Canada (2009). *Guide sommaire sur le Registre des entreprises*, Ottawa, Statistique Canada.
- Statistique Canada (2011a). *Enquête sur la population active (EPA)*, en ligne, extrait le 1er mars 2011 de [http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV\\_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3701&lang=en&db=imdb&adm=8&dis=2](http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3701&lang=en&db=imdb&adm=8&dis=2)
- Statistique Canada (2011b). *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH)*, en ligne, extrait le 1er mars 2011 de [http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV\\_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=2612&lang=en&db=imdb&adm=8&dis=2](http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=2612&lang=en&db=imdb&adm=8&dis=2)

# Annexes

---

## Comité consultatif sur l'IMT

Le comité consultatif sur l'IMT était constitué d'intervenants et de sympathisants du secteur communautaire. Représentant diverses régions canadiennes ainsi que différents champs d'expérience et d'expertise, ces personnes ont offert bénévolement leur temps afin de mieux connaître l'IMT, de participer aux réunions et aux téléconférences, et de sensibiliser leurs réseaux à l'IMT. De la part du secteur communautaire, le Conseil RH désire remercier ces personnes pour leur travail acharné et leur dévouement en faveur de ce projet.

Catherine Crucil

Gestionnaire, Nonprofit Sector Labour Market Partnership, Vancouver Foundation

Gerard Dominic

Gestionnaire, Labour Market Policy & Partnerships, HR Labour & Employment, gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador

Peter Elson

Conseiller en recherche principal, Institute for Nonprofit Studies, Université Mount Royal

Mike Grogan

Directeur, Workforce Development, Calgary Chamber of Voluntary Organizations (CCVO)

David Lasby

Directeur de la recherche, Imagine Canada

Mark Medgyesi

Directeur général, Ministry of Housing and Social Development, et responsable gouvernemental, Nonprofit Sector Labour Market Partnership, gouvernement de la Colombie-Britannique

Bruce Pearce

Community Development, St. John's Community Advisory Committee on Homelessness

Cynthia Haggart-Guénette

Chef, Comptes de revenus et dépenses, Statistique Canada

Angélique Ingabire-Cyr

Analyste principale, Programme des conseils sectoriels, RHDCC

## List of consultation participants

Le Conseil RH remercie les personnes qui ont partagé leur temps et leur expertise tout au long du processus de consultation. Leurs commentaires ont été très précieux, tant pour la recherche elle-même que pour l'élaboration des recommandations.

Participants aux consultations – Projet du Conseil RH sur l'IMT	
Organisation	Nom
Calgary Chamber of Voluntary Organizations	Mike Grogan
Canadian Social Economy Hub	Annie McKittrick
Charity Village	Tracy Marsh
Collège Humber, Postgraduate Fundraising and Volunteer Management Program	Ken Wyman
Collège Yukon	Val Walker
Comité sectoriel de main-d'œuvre, économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC)	Céline Charpentier
Community Education Network, Terre-Neuve-et-Labrador	Sharon Park
Community Social Services Employers' Association (CSSEA)	Lorne Rieder
Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole	Claudine Vidallo
Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole	Jennifer Ward
Conseil des ressources humaines du secteur culturel	Susan Annis
Conseil sectoriel de la construction	Rosemary Sparks
Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance	Diana Carter
Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance	Ashley Stewart
Consultante, United Way of Calgary	Pat Rice
Croix-Rouge canadienne	Ann Clancy
Edmonton Chamber of Voluntary Organizations	Mandie Abrams
États-Unis, Bureau of Labor Statistics (National Compensation Survey)	Amy Butler
Gouvernement de l'Ontario, ministère des Affaires civiques et de l'Immigration	Elliott Pobjoy
Gouvernement de la Colombie-Britannique, Government-Nonprofit Initiative (GNPI)	Amanda Louie
Gouvernement de la Colombie-Britannique, Stats	Nicola Lemmer

Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, Volunteer and Nonprofit Sector	Ross Reid
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Secrétariat des organismes communautaires sans but lucratif	Patricia MacNevin
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Secrétariat des organismes communautaires sans but lucratif	Angela Carr
Imagine Canada	David Lasby
Institut de recherche du Nunavut	Doug White
Manitoba Federation of Nonprofit Organizations	Martin Itzkow
Minnesota Council of Nonprofits	Bao Vang
Peter Boland and Associates	Peter Boland
Resource Centre for Voluntary Organizations	Barb Patricio
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	Clara Morgan
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	Lucie Béland-O'Keefe
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	Véronique Cadieux
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	Christine Dalton
Roslyn Kunin & Associates	Roslyn Kunin
Royaume-Uni, Third Sector Research Council	Domenico Moro
Royaume-Uni, Third Sector Research Council	Steve McKay
Société canadienne des directeurs d'association (SCDA)	Dave Cybak
Statistique Canada, Compte satellite des institutions sans but lucratif	Cynthia Haggag-Guénette
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), Bureau national	Joe Courtney
Université d'Ottawa, Programme de stages en criminologie	Joanne Cardinal
Université de Toronto	Laurie Mook
Université de Toronto	Kunle Akingbola
Université Mount Royal	Keith Seel
Université Mount Royal	Peter Elson
Vancouver Foundation	Catherine Crucil
Volunteer Alberta	Karen Lynch
Volunteer Manitoba	Delores Jansen

## Guide d'entrevue

On trouvera ci-dessous un préambule général ainsi que les questions de base qui ont été posées aux informateurs clés durant les consultations. D'autres questions ont été ajoutées au besoin, selon les champs d'expertise ou d'expérience des participants relativement à l'IMT et au secteur communautaire. Ces questions supplémentaires ont varié de façon considérable, mais ont permis à l'intervieweur de bien comprendre le travail et les idées des répondants.

Le Conseil RH pour le secteur communautaire représente l'un des plus importants secteurs de l'économie canadienne et reçoit son financement par l'entremise du Programme des conseils sectoriels, du gouvernement fédéral (pour de plus amples renseignements, consultez <http://www.conseilrh.ca>). Le secteur communautaire emploie des gens exerçant diverses professions dans une variété de domaines : culture, sports et loisirs, santé et services sociaux, développement et logement, défense des droits, environnement, philanthropie et promotion du bénévolat, travail international, et religion.

L'information sur le marché du travail (IMT) comprend différentes données concernant les emplois, les employeurs et les employés, et peut être utilisée pour répondre à beaucoup de questions pratiques ou relatives à la politique. Par exemple :

- Des projections sur la demande future concernant les professions, afin d'aider les gens à planifier leur carrière; d'aider les établissements d'enseignement à concevoir les programmes; et d'aider les employeurs à créer des stratégies d'embauche
- Les données sur les salaires et les avantages sociaux peuvent contribuer à standardiser les taux de salaire, de façon à favoriser l'équité tant pour les employeurs que pour les employés
- Les connaissances sur les conditions des marchés du travail locaux peuvent susciter des changements dans les politiques et les programmes

Le Canada dispose de l'un des meilleurs systèmes d'IMT au monde, mais ce système est loin d'être parfait. L'IMT ne profite pas également à toutes les régions géographiques ni à tous les secteurs de l'économie; il peut être difficile de recueillir des données pertinentes, de les interpréter, et de les diffuser auprès des utilisateurs finaux en temps opportun. Le secteur communautaire, malgré sa taille et sa portée, a un accès limité à l'IMT. Bien que la plupart des données englobent le secteur communautaire, il est difficile de cerner l'information spécifique au secteur et d'y avoir accès.

Le Conseil RH pour le secteur communautaire, avec l'aide d'Inforemetrics Limited, travaille actuellement à un cadre ayant pour but d'améliorer l'IMT pour le secteur. À cette fin, il a constitué un comité consultatif d'intervenants de diverses régions canadiennes, et il mène des consultations afin d'améliorer l'IMT sur le secteur communautaire. Pour ajouter vos commentaires à ces consultations, j'aimerais vous demander de répondre aux questions suivantes :

1. Décrivez-moi quelques façons dont vous-même (et votre organisation) utilisez l'IMT
2. Quelles sont les données pertinentes qui vous sont accessibles?
3. Quels sont les défis et les obstacles à l'obtention des données disponibles en matière d'IMT? (p. ex., données en temps opportun, coûts)

4. Quelles sont les données qui vous manquent? (c.-à-d., qu'est-ce que vous n'êtes pas en mesure de faire avec l'information dont vous disposez)
5. Que désirez-vous être capable de faire avec l'IMT, tant dans l'immédiat que dans le futur? (p. ex., prévision de la demande, meilleure compréhension des marchés du travail locaux ou d'industries spécifiques, accès plus rapide aux données pertinentes)
6. Qu'est-ce qui pourrait être fait pour produire une IMT meilleure ou plus utile?
7. Avez-vous généré d'autres données pour combler vos besoins spécifiques (p. ex., enquêtes locales, évaluation des besoins)? Quelles données? Comment les avez-vous recueillies?

## Le Système de comptabilité nationale du Canada (SCNC) et les institutions sans but lucratif au service des ménages (ISBLSM)

Le Système de comptabilité nationale du Canada (SCNC), de Statistique Canada, suit l'activité macroéconomique de toute l'économie canadienne. Le SCNC mesure l'activité économique de diverses manières, et comprend quatre principaux ensembles de données (comptes d'entrées-sorties, comptes de revenus et dépenses, comptes financiers et du patrimoine, et balance des paiements)<sup>13</sup>. Nous pouvons trouver des données sur les gains (p. ex., les salaires, les profits des sociétés) dans les comptes de revenus et dépenses qui englobent les sociétés (financières et non financières), les ménages, les gouvernements et les non-résidents. Les institutions sans but lucratif se retrouvent dans toutes ces catégories, à l'exception de la catégorie des non-résidents. Il convient de souligner que le SCNC a ajouté en 2001 le Compte satellite des institutions sans but lucratif, dont les séries de données commencent en 1997. Les données pour 1997-2007 sont publiées dans Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat, 2007 (Statistique Canada, no de catalogue 13-015). Le 17 décembre 2010, Statistique Canada a publié les données pour 2008.

Dans le Système de comptabilité nationale, les institutions sans but lucratif au service des ménages (ISBLSM) constituent un sous-ensemble d'organismes sans but lucratif qui sont classés dans la catégorie des ménages, ce qui les distingue des organismes sans but lucratif du secteur des entreprises (p. ex., les associations corporatives) et des organismes sans but lucratif du secteur des administrations publiques (p. ex., hôpitaux, universités, établissements de soins pour bénéficiaires internes). Le tableau qui suit, fourni par Statistique Canada, démontre que les organismes sans but lucratif sont présents dans une variété de secteurs inclus dans le Système de comptabilité nationale. Dans le tableau, la valeur « N3 » représente les ISBLSM. Comme il est montré (et ainsi que l'ont soutenu des chercheurs du Center for Civil Society Studies de l'Université Johns Hopkins<sup>14</sup>), un seul segment du secteur communautaire est inclus dans la catégorie ISBLSM. Bien que cela n'empêche pas son utilisation en vue de l'IMT pour le secteur communautaire, il nous faut examiner davantage la catégorie pour mieux la connaître.

### Les organisations sans but lucratif dans le Système de comptabilité nationale

Unité de type institutionnel	Système de comptabilité nationale du Canada				Secteur des non-résidents
	Secteur privé	Secteur public	Secteur des ménages (y compris les entreprises non constituées en sociétés)	Secteur des ISBLSM	
Sociétés	Pr				
Unités gouvernementales		Pu			
Ménages (y compris les entreprises non constituées en sociétés)			M		
Organisations sans but lucratif	N <sub>1</sub>	N <sub>2</sub>		N <sub>3</sub>	

13. Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat, 2007, Ottawa, Statistique Canada (2009), no de catalogue 13-015-X.

14. Extrait des notes de bas de page du tableau 383-0009 de CANSIM : Le secteur non commercial comprend des agents économiques qui participent à la production de biens et services non destinés à être vendus à un prix calculé en vue de couvrir les coûts de production. Ce secteur inclut les entreprises sans but lucratif, les institutions publiques et parapubliques, les organismes religieux et les organismes d'assistance sociale, etc.



Avec l'information contenue dans la publication du Compte satellite en 2009<sup>15</sup>, les données sur le sous-ensemble des ISBLSM canadiens sont actuellement disponibles dans la base de données CANSIM. Plus spécifiquement, deux tableaux de CANSIM, les tableaux 383-0009 et 383-0010, présentent de l'information au sujet de la catégorie des ISBLSM, tant en son intégralité qu'au niveau de ses sous-catégories.

### Tableaux 383-0009 et 383-0010 de CANSIM

Dans chacun de ces tableaux de CANSIM, on peut trouver les ensembles de données suivants pour la période 1997–2009, avec les totaux nationaux pour le Canada. Les estimations provinciales sont disponibles en certains cas, mais nous croyons qu'elles ont fait l'objet d'importantes suppressions pour respecter les exigences en matière de confidentialité. Le tableau 383-0009 fournit des ventilations par codes à deux chiffres du SCIAN et par « secteur », c'est-à-dire : l'ensemble de l'économie, le secteur des entreprises et le secteur non commercial. Le secteur non commercial comprend les institutions sans but lucratif<sup>16</sup>. Le tableau 383-0010 contient les mêmes données, mais ventilées selon quatre sous-catégories des ISBLSM (organismes religieux, organismes d'assistance sociale, clubs sportifs et services de loisir, et autres institutions).

- Nombre total d'emplois (y compris les employés, les travailleurs autonomes, les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel : une seule catégorie)
- Nombre moyen annuel d'heures travaillées pour tous les emplois
- Heures travaillées pour tous les emplois
- Rémunération totale pour tous les emplois (masse salariale)
- Rémunération totale par emploi
- Rémunération totale par heure travaillée

Les sous-catégories des ISBLSM énumérées plus haut englobent chacune certains codes du SCIAN. Ceux-ci sont énumérés au tableau suivant.

### Les sous-catégories des ISBLSM et les codes du SCIAN

ISBLSM	SCIAN
ISBLSM, excluant l'éducation (NP1)	Tous les codes du SCIAN pour les catégories NP11, NP12, NP13 et NP19
Organismes religieux (NP11)	813100 Organismes religieux 813110 Organismes religieux

15. *Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat*, 2007, Ottawa, Statistique Canada (2009), no de catalogue 13-015-X.

16. Extrait des notes de bas de page du tableau 383-0009 de CANSIM : Le secteur non commercial comprend des agents économiques qui participent à la production de biens et services non destinés à être vendus à un prix calculé en vue de couvrir les coûts de production. Ce secteur inclut les entreprises sans but lucratif, les institutions publiques et parapubliques, les organismes religieux et les organismes d'assistance sociale, etc.

ISBLSM	SCIAN
Organismes d'assistance sociale sans but lucratif (NP12)	624 Assistance sociale Spécifiquement : 624100 Autres services aux personnes et aux familles 624110 Services aux enfants et à la jeunesse 624120 Services aux aînés et aux personnes handicapées 624190 Autres services aux personnes et aux familles 624200 Services communautaires d'alimentation et d'hébergement, et services d'urgence et autres secours 624210 Services communautaires d'alimentation 624220 Services communautaires d'hébergement 624230 Services d'urgence et autres secours 624300 Services de réadaptation professionnelle 624310 Services de réadaptation professionnelle 624400 Services de garderie 624410 Services de garderie
Clubs de sport et de loisir (NP13)	711 Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes 712 Établissements du patrimoine 713 Divertissement, loisirs et jeux de hasard et loteries
Autres ISBLSM (NP19)	Tous les autres codes du SCIAN (non compris dans les catégories NP11, NP12, NP13 et NP2)
ISBLSM, éducation (NP2)	611 Services d'enseignement

La Philadelphia Foundation (<http://www.philafound.org>) a réalisé une étude au sujet des organisations communautaires en Pennsylvanie, en établissant des corrélations avec diverses catégories. L'étude démontre que les ISBLSM représentent environ le quart de toutes les organisations communautaires (identifiées dans un recensement de ces organisations), ainsi qu'environ la moitié des organisations communautaires qui présentent une déclaration de revenus, et environ 68 % de tous les « organismes de bienfaisance publics ». Pour plusieurs aspects de leurs constatations, on ne peut établir de comparaison directe avec le concept d'ISBLSM tel qu'il est appliqué au Canada : on remarque des différences au niveau des concepts, des définitions et des sources de données. En outre, en travaillant avec le SCNC, nous disposons de données sur le nombre d'emplois et d'heures travaillées, tandis que la Philadelphia Foundation s'est basée sur le nombre d'organisations. Néanmoins, les données de la Philadelphia Foundation nous donnent des indices préliminaires pour comprendre la portée des ISBLSM (qui offrent environ 522 440 emplois communautaires au Canada) dans le monde des organisations communautaires (lequel, selon l'ENONB 2003, compte 1,2 million d'employés). Il nous reste à effectuer des recherches pour trouver d'autres analyses similaires qui nous en apprendraient davantage sur les ISBLSM.

Conseil RH pour le secteur  
communautaire